



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores  
de la Gerencia Sub Regional Jaén - 2021**

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

**AUTOR:**

Br. Vega Ocupa, Robert Yosseph (ORCID: 0000-0002-7387-1291)

**ASESOR:**

MBA. Paredes Del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**MOYOBAMBA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedicó esta investigación a mis padres y a todos aquellos familiares que estuvieron conmigo en los peores y buenos momentos de mi vida.

## **Agradecimiento**

Al padre celestial por su amor incondicional. A las autoridades de la UCV por brindar oportunidades a todos los jóvenes de la ciudad de Jaén. A los profesores, amigos y a los trabajadores de la Gerencia sub regional de Jaén, que apoyaron de forma directa e indirecta en este trabajo, porque sin su apoyo hubiera sido difícil poder culminar este estudio.

## Índice de contenidos

Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Validación de expertos	12
<b>Tabla 2</b> Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.	15
<b>Tabla 3</b> Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021	16
<b>Tabla 4</b> Relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021	17
<b>Tabla 5</b> Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021	18

## **Índice de figuras**

<b>Figura 1</b> Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.	38
<b>Figura 2</b> Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021	39

## Resumen

Se utilizó como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021. De la misma forma se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transaccional, de tipo aplicada – correlacional, la técnica manipulada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual, fue aplicado a los 49 trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén. Se concluye que el Rho de Spearman alcanzado por ambas variables es de 0.879, demostrando que el clima organizacional mantiene una relación positiva alta con la satisfacción laboral. Estos datos son respaldados por el estudio de Barrera (2021). Evidenció que entre ambas variables existe una relación positiva alta (Rho Spearman 0.874).

**Palabras clave:** Autorrealización, dirección del área, relaciones interpersonales, satisfacción con la remuneración.

## **Abstract**

The general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Sub Regional Management Jaen - 2021. In the same way, a quantitative approach was used, with a non-experimental transactional design, applied-correlational type, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which was applied to the 49 workers of the Sub Regional Management Jaen. It is concluded that the Spearman's Rho reached by both variables is 0.879, demonstrating that the organizational climate maintains a high positive relationship with job satisfaction. These data are supported by the study of Barrera (2021). He showed that there is a high positive relationship between both variables (Rho Spearman 0.874).

**Keywords:** Self-realization, area management, interpersonal relationships, satisfaction with compensation.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Por las diferentes costumbres y culturas que poseen los empleados se necesita dentro de la empresa o entidad establecer políticas que permitan mantener un buen clima organizacional ya que, esto permite a los empleados estar satisfechos con sus labores, sintiendo que todos sus esfuerzos son reconocidos por las autoridades y por sus compañeros de trabajo, impactando positivamente en el logro de los objetivos de la institución.

La calidad de vida laboral de los empleados en todo el mundo en tiempos de COVID-19, se ha visto vulnerada por las normas aprobadas por los poderes del estado, ya que, a través de la suspensión de labores o trabajo remoto, miles de trabajadores tuvieron que aceptar diferentes condiciones laborales negativas que afectaron considerablemente la satisfacción en el trabajo, teniendo que aceptar dichas medidas para poder hacer frente a la pandemia y a las necesidades de sus familias. (Toropova et al., 2021)

En el contexto internacional, específicamente en Colombia, se evidencia que las organizaciones como las entidades gubernamentales no promueven un buen clima laboral, ya que, el 62.6 % de los colaboradores se sienten insatisfechos por la remuneración obtenida, el 75.7 % por las condiciones del mercado laboral, (Romero et al., 2021) Asimismo, se dice que en el Ecuador, las dificultades que enfrentan las sociedades, es que el 86% de los empleados renuncian a sus trabajos porque no sienten una satisfacción laboral adecuada, de los cuales, el 55% es porque evidencian que no tienen posibilidades de crecimiento y el 31% porque mantienen una relación inviable con el gerente o con los supervisores. (Paredes et al., 2021)

En el contexto nacional, el Estado ha tomado medidas laborales que han afectado considerablemente la satisfacción laboral de los empleados, una de ellas fue la suspensión perfecta de labores publicada el 31 de diciembre del 2020, donde diferentes empleados del sector privado se quedaron sin trabajo, pese a que las empresas que estos trabajaban seguían facturando en tiempos de confinamiento social. (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2020) En el caso de los trabajadores del sector público se vieron perjudicados porque los ingresos que estos ostentan no permitieron cubrir las necesidades de salud de algún familiar por haberse contagiado con el COVID-19. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020) Estas situaciones han

generado que los trabajadores del sector gubernamental vendan sus propiedades o se endeuden con las entidades financieras, asimismo, el poco o nulo apoyo de sus compañeros de trabajo y de las autoridades ocasionaron que se sientan desmotivados al momento de realizar sus funciones laborales de forma remota. (Puican, 2021)

Con respecto al aspecto institucional de la Gerencia Sub Regional Jaén, los factores que pueden influir en la satisfacción laboral, es el inadecuado clima laboral que existe entre trabajadores contratados con el personal nombrado, asimismo, los nuevos al no contar con una inducción laboral y orientación por parte de las autoridades no se adecua rápidamente a la institución, del mismo modo, las pocas posibilidades de crecimiento personal y profesional dentro de la entidad han generado que trabajadores eficientes y responsables decidan renunciar a su cargo. Son estos motivos por los cuales se ha tomado la decisión de estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral de todos los trabajadores de esta entidad gubernamental.

Se decidió formular como problema: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén - 2021?

Este trabajo se justifica en el valor social, porque a través de alcanzar un buen clima organizacional permite mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, trayendo como resultado un mejor servicio hacia los ciudadanos.

En el caso del valor teórico, este estudio se justifica en todos los aportes conceptuales de ambas variables de estudio de reconocidos profesionales y científicos que han puesto su conocimiento en diversas publicaciones en revistas indexadas, de libros y páginas web.

En el valor práctico, esta investigación se afianza en cada una de sus variables, dimensiones e indicadores, porque a través de la formulación de preguntas a los individuos que participan en la muestra de este trabajo se podrá conocer su percepción sobre ambas variables.

En cambio, el valor metodológico, se justifica porque los resultados obtenidos servirán como trabajo previo para futuros estudiantes que decidan investigar una o ambas variables.

Asimismo, se formuló como objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la

Gerencia Sub Regional Jaén – 2021. Extrayendo tres objetivos específicos: OE1. Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021. OE2. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021. OE3. Establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.

Cómo hipótesis se consideró:  $H_i$ : El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.  $H_o$ : El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales, se consideraron diversos aportes que fueron publicados en las plataformas académicas de diferentes revistas y universidades, los cuales, se proceden a detallar en los siguientes apartados:

Se consideró el trabajo de Kuswati & Hartati (2021), bajo un estudio cuantitativo, descriptivo, decidieron aplicar el cuestionario a 85 empleados, determinando que mantener un clima organizacional propicio permite aumentar la satisfacción de los trabajadores, por ello, es de vital importancia que la organización prepare normas de convivencia acorde a los acontecimientos laborales, que sean justos y sin discriminación. Asimismo, Nyoman et al., (2021), manipularon un enfoque cuantitativo, explicativo, correlacional, aplicando la encuesta a 40 funcionarios de Denpasar, encontrando que entre ambas variables existe un alto grado de relación, demostrando que, si existe eficiencia en ambas, aumenta el rendimiento de manera significativa de los empleados.

Del mismo modo, Boy et al., (2021), decidieron utilizar un trabajo cuantitativo, con análisis de regresión múltiple, aplicando el cuestionario a 128 personas, obteniendo que el efecto entre ambas variables es positivo y significativo, demostrando que, al mantener altos niveles de aceptación de las variables de investigación, entonces el rendimiento de cada integrante aumenta, favoreciendo a los usuarios de esta localidad. En cambio, Don et al., (2021), manipularon un método mixto, aplicando la encuesta a 220 profesores y la entrevista a 20 de ellos, demostrando que los docentes alcanzan la satisfacción cuando están de acuerdo con la administración, demostrando que a través de un entorno organizativo con un buen liderazgo fomentará y potenciará la satisfacción laboral de cada uno de los integrantes.

Además, se tiene el aporte de Ravina et al., (2021), a través de un estudio empírico descriptivo, cuantitativo y correlacional, aplicaron la encuesta a 190 personas. A través de las ecuaciones estructurales se evidenció que entre ambas variables existe un alto grado de relación, demostrando que si una falla, impactará negativamente en la otra. Pero Soetjipto et al., (2021), utilizaron un método cuantitativo, descriptivo, correlacional, aplicando el cuestionario a 96 empleados, demostrando que existen efectos significativos

entre ambas variables. En cambio, en Arabia Saudita, Bin & Jasimuddin (2018), bajo un estudio cualitativo, con revisión literaria, determinaron que entre ambas variables existen efectos moderadores, esto demuestra que si una falla la otra se verá afectada de forma considerable.

Con respecto a los antecedentes del ámbito nacional, se tomaron en cuenta artículos científicos e informes de investigación que aportaron conocimientos sobre las variables que se están estudiando, los cuales se detallan a continuación:

El aporte de Barrera (2021), bajo un estudio básico, correlacional y no experimental, aplicaron la encuesta a 60 colaboradores, concluyendo que entre ambas variables existe una relación positiva alta (Rho Spearman 0.874). Asimismo, Huamani & Paucar (2021), a través de un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicaron el cuestionario a 83 trabajadores, concluyendo en sus resultados que entre las variables existe un alto grado de relación (Rho de Spearman 0.758).

Pero Cahuana & Pozo (2021), bajo un estudio aplicado, cuantitativo, descriptivo correlacional, se aplicó el cuestionario a 43 efectivos, resolviendo que el grado de relación entre las variables es positiva moderada porque obtuvo un Rho de Spearman de 0.647. Del mismo modo Rímac (2021), bajo una metodología descriptiva, correlacional, se aplicó la encuesta a 44 profesores, encontrando que entre las variables existe una asociación alta.

En cambio, Calle (2020), Utilizó un estudio empírico, cuantitativo, descriptivo, correlacional, identificando 20 investigaciones, demostrando que entre ambas variables de estudio existe una relación directa. Del mismo modo Bazalar & Choquehuanca (2020), manipularon un método cuantitativo, descriptivo y correlacional, aplicando el cuestionario a 101 trabajadores, demostrando que entre las dos variables existe una relación significativa.

A criterio de Simbron & Sanabria (2020), manipularon un diseño descriptivo correlacional, aplicaron la encuesta a 35 docentes, demostrando que en todas las variables se evidencia que poseen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. Pero Sánchez & Núñez (2020), a través de un diseño descriptivo transversal y correlacional,

aplicaron la encuesta a 155 trabajadores, demostrando que la relación existente entre las variables es altamente significativa.

Ahora se proceden a conceptualizar cada una de las variables y sus dimensiones, considerando los aportes de reconocidos autores, los cuales se proceden a detallar en los siguientes apartados. Con respecto a la variable clima organizacional, es el grupo de cualidades que posee un determinado ambiente de trabajo, los cuales, son percibidos o experimentados por los sujetos que conforman la organización. (Botello et al., 2021) Asimismo, es el conjunto de propiedades medibles del medioambiente laboral, percibidas de manera directa e indirectamente por los individuos que trabajan en la entidad, motivando a tener un mejor comportamiento en todas las actividades que estos llevan a cabo. (Powell et al., 2021)

Las dimensiones que conforman el clima organizacional son tres: Autorrealización, la dirección del área y las relaciones interpersonales. Con respecto a la autorrealización, se refiere a las diferentes oportunidades de progreso que entrega la entidad a cada una de las personas que la conforman. (Niebles et al., 2019) Para ello debe contar con un programa educativo que permita a sus empleados mantener un aprendizaje activo sobre los procesos y atenciones que se llevan a cabo en beneficio de la entidad y del empleado, permitiendo que este logre su desarrollo personal, debiendo los gerentes y administradores reconocer cada logro que alcancen sus empleados en beneficio de la institución. (Luna et al., 2019)

Permitir al trabajador autorrealizarse de forma profesional y en el aspecto laboral, genera que se sienta satisfecho, comprometido e identificado con lograr los objetivos planificados por la institución, es por ello, que las autoridades deben mantener una política que impulse la autorrealización de cada uno de sus empleados. (Tabolova et al., 2021)

Con respecto a la dirección del área, indica que las autoridades y de aquellos que toman la decisión, tienen la responsabilidad de brindar las herramientas e información necesaria con respecto a las normas de la entidad, ya que, mediante ello se podrá aumentar el conocimiento de los empleados acerca de sus funciones laborales. (Niebles et al., 2019)

Asimismo, se necesita que los jefes o gerentes de cada departamento cumplan de forma eficiente delegar funciones que permitan solucionar los problemas que enfrenta la organización, debiendo tomar en cuenta los aportes de sus empleados en la toma de decisiones, siempre y cuando estos aportes no vallan en contra de algún colaborador o de la misma entidad. (Quintero & Sánchez, 2019)

Con respecto a las relaciones interpersonales, se refiere a que el gerente debe priorizar, que en cada departamento exista buenas relaciones entre los trabajadores, porque, esto permite un alto grado de cooperación y ayuda mutua entre colegas de trabajo, siendo de vital importancia que los jefes y gerentes posean un nivel eficiente de comunicación con cada uno de sus empleados. (Niebles et al. 2019)

A través de las relaciones interpersonales los empleados obtienen oportunidades para acceder a diferentes perspectivas de cada uno de sus compañeros y con ello cruzar ideas que permiten obtener soluciones creativas a diferentes situaciones negativas que se presentan en las actividades cotidianas en la entidad. (Bala et al., 2021) Asimismo, el gerente debe promover el respeto y honestidad en cada uno de sus empleados, dejando de lado los problemas personales que este tenga con algún trabajador, porque si estos problemas personales son difundidos hacia sus compañeros de trabajo, lo único que ocasiona es que los intereses de la institución se van mermados. (Ozer & Zhang, 2021)

Con respecto a la satisfacción laboral, Pedraza (2020), manifiesta que es una estructura multidimensional que puede lograr diferentes aspectos de satisfacción, involucrando factores como tiempo, salarios, métodos de trabajo, oportunidades de ascenso, beneficios, tareas realizadas y relaciones con otros trabajadores y organizaciones. Asimismo, se dice que es la actitud o grupo de actitudes de una persona hacia su trabajo en su conjunto o hacia aspectos específicos del trabajo. (Gómez, 2013)

Las dimensiones consideradas en la variable satisfacción laboral, fueron tres: Satisfacción con la remuneración, satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la satisfacción por el trabajo en general. Con respecto a la

satisfacción con la remuneración se refiere que este punto se cumple cuando el salario que percibe el trabajador le permite cubrir sus necesidades, cuando las condiciones laborales le permiten al empleado realizar la negociación sobre todos los aspectos laborales con los jefes o gerentes dentro de la institución. (Noboa et al., 2019)

En este punto se hace referencia sobre que el trabajador debe ganar de acuerdo a la eficiencia y eficacia que este demuestre en cada una de sus funciones en ejecución, debiendo dejar de lado las autoridades la amistad, los favores políticos o por familia, porque esta medida permite obtener que los trabajadores se sientan motivados en demostrar su capacidad profesional en cada una de sus actividades realizadas, favoreciendo a la entidad en alcanzar sus objetivos estratégicos institucionales. (Rivera et al., 2021) Estas medidas se deben realizar tomando en cuenta las normas laborales vigentes, debiendo siempre mantener condiciones laborales adecuadas para los integrantes de la organización, con un salario que permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas. (Aires & Palucci, 2021)

Con respecto a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, se refiere a que los espacios donde los empleados se desenvuelven cuentan con una ventilación adecuada, que permita mantener controlado los excesos climatológicos. (Meriño et al., 2019) Asimismo, se dice que se alcanza la satisfacción con el ambiente físico del trabajo cuando el entorno físico de las oficinas cuenta con la limpieza e higiene adecuada, ya que, esto permite mantener a los empleados concentrados en el desarrollo de sus funciones. (Carr & Namkung, 2021) Del mismo modo, para que los empleados puedan ejecutar sus trabajos con eficiencia la entidad debe proveer con recursos tecnológicos acordes a las funciones laborales que cada empleado posee. (Noboa et al., 2019)

Cada trabajador, sea este contratado o nombrado debe recibir el mismo trato y respeto, debiendo las oficinas contar con la ventilación adecuada que le permita a este empleado contar con un espacio físico de acuerdo a las normas de seguridad laboral, debiendo el jefe de recursos humanos verificar que esto se cumpla fehacientemente. (Sos & Erlangga, 2021) Asimismo, los



empleados deben contar con herramientas tecnológicas de acuerdo a sus funciones en el área que tienen bajo su cargo, porque esto facilita el cumplimiento de sus funciones laborales. (Basalamah & As´ad, 2021)

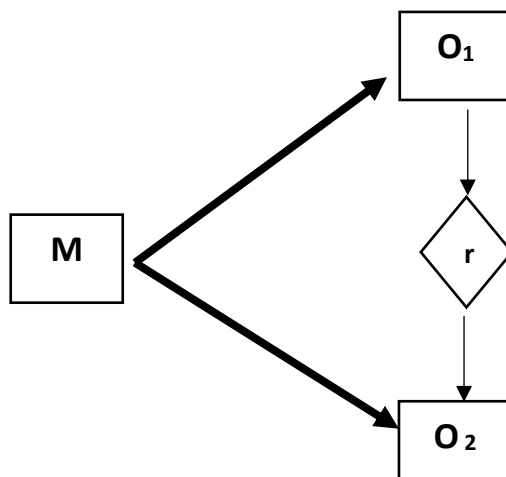
Con respecto a la satisfacción por el trabajo en general, se refiere a que el gerente y jefes de grupo deben dar el reconocimiento a los empleados por cada logro que alcancen en el desarrollo de su trabajo, debiendo otorgar autonomía en los cargos y sobre todo brindar apoyo administrativo en todo momento, ya que, esto permite a la entidad alcanzar los objetivos trazados. (Noboa et al., 2019)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se empleó una investigación aplicada, porque este tipo de trabajo determinara a través de metodologías, protocolos y tecnologías las necesidades reconocidas y específicas. (CONCYTEC, 2018) Asimismo, es correlacional, porque se va a medir la relación que existe entre ambas variables de estudio. (Hernández & Mendoza, 2018)

Con respecto al diseño, se consideró al no experimental, transaccional, porque se estableció en un determinado tiempo y lugar, evaluando los subgrupos de estudio a través de la elección de información a través de la observación (Sánchez & Reyes, 2017). Esquema:



Dónde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Clima organizacional

r: Relación

O<sub>2</sub>: Satisfacción laboral

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es el grupo de cualidades que posee un determinado ambiente de trabajo, los cuales, son percibidos o

experimentados por los sujetos que conforman la organización. (Botello et al., 2021)

Definición operacional: Esta variable fue evaluada por las dimensiones: Autorrealización, la dirección del área y las relaciones interpersonales.

Indicadores: Se tomaron en cuenta todos los indicadores del trabajo de diferentes investigaciones consultadas.

Escala: Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. (Gómez, 2013)

Definición operacional: Esta variable fue evaluada por las dimensiones: Satisfacción con la remuneración, satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la satisfacción por el trabajo en general.

Indicadores: Se tomaron en cuenta todos los indicadores del trabajo de Atencio y Espinoza (2018).

Escala: Ordinal

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis**

Población: Para este caso se consideraron a los 49 trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que voluntariamente deseen participar en la encuesta.
- Trabajadores de todas las oficinas administrativas en actividad.

Criterios de exclusión

- Los trabajadores que se encuentran de vacaciones o con alguna licencia laboral.
- Trabajadores que no deseen participar de la encuesta.

Muestra: Por poseer una población pequeña, se consideró a los 49 trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén

Unidad de análisis: Las instalaciones de la Gerencia Sub Regional Jaén.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, porque es una herramienta que permitió recolectar datos de los sujetos que participan de esta investigación.

Con respecto a los instrumentos, se consideró al cuestionario que fue adaptado de informes de tesis publicados en el repositorio de la UCV, compuesto por 10 ítems en cada variable de estudio, los cuales han sido validados por tres expertos con grado de doctor y maestría, dando la siguiente calificación:

**Tabla 1**

*Validación de expertos*

<i>Validación de expertos</i>			
Nombre del experto	Grado	Promedio de valoración	Aplicable / No aplicable
Andrés Francisco Altamirano Arana	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	49	Aplicable
Walter Gastón Solano Villareal	Magister en administración estratégica de empresas	48	Aplicable
Roberto Villanueva Yarleque	Magister en gestión pública	49	Aplicable

Fuente: Validaciones de expertos firmados por los profesionales.

### 3.5. Procedimientos

Se inició con revisión bibliográfica en las plataformas de revistas indexadas a Scopus, Latindex y Scielo, con el propósito de obtener información de ambas variables de estudio, posteriormente se inició a relatar la situación problemática y todos los aspectos que solicita la guía de

elaboración de trabajos de investigación de la UCV. Asimismo, se adaptaron los cuestionarios, procediendo a ser validados por tres expertos, seguidamente se presentó a la entidad la solicitud de autorización para proceder a aplicar las encuestas. Después de obtener las respuestas, se procedió a asignar los datos a una hoja de Excel, siendo trasladados al SPSS vr.26, obteniendo las tablas descriptivas e inferenciales, que permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones de este trabajo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se manipuló el análisis estadístico de tipo descriptivo, a través del programa estadístico SPSS vr. 26.

De igual manera, mediante el programa Excel se presentaron las respectivas tablas de frecuencias de las variables y de cada una de sus dimensiones, siguiendo el orden establecido en los objetivos de la investigación.

Asimismo, se utilizó el análisis inferencial, obteniendo la prueba de normalidad, decidiendo utilizar el Shapiro Will porque la muestra que conforma este trabajo es menor a 50 sujetos.

Asimismo, se procedió a contrastar de hipótesis, por haber alcanzado una significancia menor a 0.05, el investigador acepto la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula de este trabajo

### **3.7. Aspectos éticos**

Se cumplió con citar todos los aportes plasmados en este trabajo que fueron recogidos de estudios publicados en diferentes plataformas educativas, tomando en cuenta las normas APA séptima edición.

Asimismo, se cumplió con guardar los datos de los trabajadores y de la institución, siendo eliminados cuando este trabajo sea aprobado por la universidad.

Del mismo modo, se cumplió con cada una de las indicaciones brindadas por el docente y lo que estipula la guía de elaboración de trabajos de investigación de la UCV.

Los datos establecidos en los resultados fueron alcanzados a través de la aplicación de las encuestas, donde no se manipularon por ningún motivo, siendo cada uno de los datos reales, de acuerdo a cada una de las respuestas

brindadas por los trabajadores de la institución que figura como objeto de estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.

**Tabla 2**

*Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.*

Variable / Dimensiones	Niveles	f	%
Clima organizacional	Bajo	16	32.7
	Moderado	10	20.4
	Alto	23	46.9
Autorrealización	<b>Bajo</b>	18	<b>36.7</b>
	Moderado	17	34.7
	Alto	14	28.6
Dirección del área	<b>Bajo</b>	16	<b>32.7</b>
	Moderado	4	8.2
	Alto	29	59.2
Relaciones interpersonales	<b>Bajo</b>	13	<b>26.5</b>
	Moderado	15	30.6
	Alto	21	42.9

**Fuente: Base de datos SPSS vr. 26, aplicación de encuesta.**

De acuerdo a la Tabla 2, se evidencia que el clima organizacional alcanzó un 46.9% en el nivel alto, el 32.7% en el nivel bajo y un 20.4% en el nivel moderado. En cambio, las dimensiones con mejores resultados fueron la dirección del área con un 59.2% en el nivel alto y las relaciones interpersonales con un 42.9% en el nivel alto, la dimensión con mayores dificultades fue la autorrealización porque obtuvo un 36.7% en el nivel bajo.

4.2. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.

**Tabla 3**

*Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021*

Variable / Dimensiones	Niveles	f	%
Satisfacción laboral	Bajo	17	34.7
	Moderado	20	40.8
	Alto	12	24.5
Satisfacción con la remuneración	<b>Bajo</b>	17	<b>34.7</b>
	Moderado	14	28.6
	Alto	18	36.7
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	<b>Bajo</b>	17	<b>34.7</b>
	Moderado	23	46.9
	Alto	9	18.4
Satisfacción por el trabajo en general	<b>Bajo</b>	16	<b>32.7</b>
	Moderado	18	36.7
	Alto	15	30.6

**Fuente: Base de datos SPSS vr. 26, aplicación de encuesta.**

De acuerdo a la Tabla 3, se observa que la satisfacción laboral obtuvo un 40.8% en el nivel moderado, un 34.7% en el nivel bajo y un 24.5% en el nivel alto. Asimismo, se evidencia que las tres dimensiones alcanzaron resultados desalentadores porque todas superan el 50% en los niveles bajo y regular.



4.3. Relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.

**Tabla 4**

*Relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,897**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	49
	Dirección del área	Coeficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	49
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	49

**Fuente:** Base de datos SPSS vr. 26, aplicación de encuesta.

De acuerdo a la Tabla 4, se observa que las tres dimensiones mantienen una relación positiva alta con la satisfacción laboral, porque la autorrealización logró un Rho de Spearman de 0.897, la dirección del área un 0.796 y las relaciones interpersonales alcanzó un 0.786, demostrando de esta forma que, mientras se tome en cuenta y se considere cumplir fehacientemente con estas dimensiones entonces mejoraremos la satisfacción laboral de cada uno de los empleados.

4.4. Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021

**Tabla 5**

*Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021*

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,879**
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,879** ,000
		N	49
		N	49

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

**Fuente:** Base de datos SPSS vr. 26, aplicación de encuesta.

Los datos establecidos en la Tabla 5, se demuestra que el Rho de Spearman alcanzado por ambas variables es de 0.879, demostrando que el clima organizacional mantiene una relación positiva alta con la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo 1, identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021. Se tomó en cuenta el aporte de Botello et al., (2021), donde menciona que es el grupo de cualidades que posee un determinado ambiente de trabajo, los cuales, son percibidos o experimentados por los sujetos que conforman la organización.

Asimismo, se consideraron las tres dimensiones propuestas por Niebles et al., (2019), que es la autorrealización, la dirección del área y las relaciones interpersonales.

Con respecto a la autorrealización, se refiere a las diferentes oportunidades de progreso que entrega la entidad a cada una de las personas que la conforman.

Con respecto a la dirección del área, indica que las autoridades y de aquellos que toman la decisión, tienen la responsabilidad de brindar las herramientas e información necesaria con respecto a las normas de la entidad, ya que, mediante ello se podrá aumentar el conocimiento de los empleados acerca de sus funciones laborales.

Con respecto a las relaciones interpersonales, se refiere a que el gerente debe priorizar, que en cada departamento exista buenas relaciones entre los trabajadores, ya que, esto permite un alto grado de cooperación y ayuda mutua entre colegas de trabajo, siendo de vital importancia que los jefes y gerentes posean un nivel eficiente de comunicación con cada uno de sus empleados.

Los resultados alcanzados evidenciaron que el clima organizacional alcanzó un 46.9% en el nivel alto, el 32.7% en el nivel bajo y un 20.4% en el nivel moderado. En cambio, las dimensiones con mejores resultados fueron la dirección del área con un 59.2% en el nivel alto y las relaciones interpersonales con un 42.9% en el nivel alto, la dimensión con mayores dificultades fue la autorrealización porque obtuvo un 36.7% en el nivel bajo. Estos datos son respaldados por el estudio de Kuswati y Hartati (2021). Resolvieron que mantener un clima organizacional propicio permite aumentar

la satisfacción de los trabajadores, por ello, es de vital importancia que la organización prepare normas de convivencia acorde a los acontecimientos laborales, que sean justos y sin discriminación.

En cambio, en el objetivo 2, identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021. Se utilizó el aporte de Pedraza (2020), donde manifiesta que es una estructura multidimensional que puede lograr diferentes aspectos de satisfacción, involucrando factores como tiempo, salarios, métodos de trabajo, oportunidades de ascenso, beneficios, tareas realizadas y relaciones con otros trabajadores y organizaciones.

Las dimensiones consideradas fueron tres propuestas por Noboa et al., (2019), la satisfacción con la remuneración, satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la satisfacción por el trabajo en general.

Con respecto a la satisfacción con la remuneración se refiere que este punto se cumple cuando el salario que percibe el trabajador le permite cubrir sus necesidades, cuando las condiciones laborales le permiten al empleado realizar la negociación sobre todos los aspectos laborales con los jefes o gerentes dentro de la institución.

Con respecto a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, se refiere a que los espacios donde los empleados se desenvuelven cuentan con una ventilación adecuada, que permita mantener controlado los excesos climatológicos.

Asimismo, se dice que se alcanza la satisfacción con el ambiente físico del trabajo cuando el entorno físico de las oficinas cuenta con la limpieza e higiene adecuada, ya que, esto permite mantener a los empleados concentrados en el desarrollo de sus funciones.

Con respecto a la satisfacción por el trabajo en general, se refiere a que el gerente y jefes de grupo deben dar el reconocimiento a los empleados por cada logro que alcancen en el desarrollo de su trabajo, debiendo otorgar autonomía en los cargos y sobre todo brindar apoyo administrativo en todo momento, ya que, esto permite a la entidad alcanzar los objetivos trazados.

Los resultados identificados fueron que la satisfacción laboral obtuvo un 40.8% en el nivel moderado, un 34.7% en el nivel bajo y un 24.5% en el nivel alto. Asimismo, se evidencia que las tres dimensiones alcanzaron resultados desalentadores porque todas superan el 50% en los niveles bajo y regular.

Estas derivaciones son respaldadas por Don et al., (2021). Demostraron que los docentes alcanzan la satisfacción cuando están de acuerdo con la administración, demostrando que a través de un entorno organizativo con un buen liderazgo fomentará y potenciará la satisfacción laboral de cada uno de los integrantes.

Con respecto al objetivo 3, establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.

Se alcanzó que las tres dimensiones mantienen una relación positiva alta con la satisfacción laboral, porque la autorrealización logró un Rho de Spearman de 0.897, la dirección del área un 0.796 y las relaciones interpersonales alcanzó un 0.786, demostrando de esta forma que, mientras se tome en cuenta y se considere cumplir fehacientemente con estas dimensiones entonces mejoraremos la satisfacción laboral de cada uno de los empleados.

Estos datos son amparados por la investigación de Nyoman et al., (2021). Determinaron que entre ambas variables existe un alto grado de relación, demostrando que, si existe eficiencia en ambas, aumenta el rendimiento de manera significativa de los empleados.

Por Boy et al., (2021). Determinaron que el efecto entre ambas variables es positivo y significativo, demostrando que, al mantener altos niveles de aceptación de las variables de investigación, entonces el rendimiento de cada integrante aumenta, favoreciendo a los usuarios de esta localidad. Por Ravina et al., (2021). Encontraron que a través de las ecuaciones estructurales se evidenció que entre ambas variables existe un alto grado de relación, demostrando que si una falla, impactará negativamente en la otra.

Con respecto al objetivo general, se demostró que el Rho de Spearman alcanzado por ambas variables es de 0.879, demostrando que el clima organizacional mantiene una relación positiva alta con la satisfacción laboral. Estos datos son respaldados por el estudio de Barrera (2021). Evidenció que entre ambas variables existe una relación positiva alta (Rho Spearman 0.874).

Por Soetjipto et al., (2021). Resolvieron que existen efectos significativos entre ambas variables. Por Huamani y Paucar (2021). Demostraron que entre las variables existe un alto grado de relación (Rho de Spearman 0.758). Por Bin y Jasimuddin (2018), determinaron que entre ambas variables existen efectos moderadores, esto demuestra que si una falla la otra se verá afectada de forma considerable.

Por Cahuana y Pozo (2021). Resolvieron que el grado de relación entre las variables es positiva moderada porque obtuvo un Rho de Spearman de 0.647. Por Bazalar y Choquehuanca (2020). Determinaron que entre las dos variables existe una relación significativa. Por Simbron y Sanabria (2020). Resolvieron que en todas las variables se evidencia que poseen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral.

De los datos alcanzados, se puede apreciar que mantener un clima organizacional adecuado para cada uno de los empleados, permite a cada uno de ellos alcanzar la satisfacción laboral, beneficiando no solo a los empleados, sino a las mismas autoridades, porque esto genera un impacto de doble entrada, esto quiere decir, que al momento que los trabajadores ejecutan sus labores lo desarrollaran de forma mas permitente posible, pensando en el bienestar de los ciudadanos, de la gestión de las autoridades y priorizando el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1. Se concluye que el clima organizacional alcanzó un 46.9% en el nivel alto, el 32.7% en el nivel bajo y un 20.4% en el nivel moderado. En cambio, las dimensiones con mejores resultados fueron la dirección del área con un 59.2% en el nivel alto y las relaciones interpersonales con un 42.9% en el nivel alto, la dimensión con mayores dificultades fue la autorrealización porque obtuvo un 36.7% en el nivel bajo.
- 6.2. Se concluye que la satisfacción laboral obtuvo un 40.8% en el nivel moderado, un 34.7% en el nivel bajo y un 24.5% en el nivel alto. Asimismo, se evidencia que las tres dimensiones alcanzaron resultados desalentadores porque todas superan el 50% en los niveles bajo y regular.
- 6.3. Se concluye que las tres dimensiones mantienen una relación positiva alta con la satisfacción laboral, porque la autorrealización logró un Rho de Spearman de 0.897, la dirección del área un 0.796 y las relaciones interpersonales alcanzó un 0.786, demostrando de esta forma que, mientras se tome en cuenta y se considere cumplir fehacientemente con estas dimensiones entonces mejoraremos la satisfacción laboral de cada uno de los empleados.
- 6.4. Se concluye que el Rho de Spearman alcanzado por ambas variables es de 0.879, demostrando que el clima organizacional mantiene una relación positiva alta con la satisfacción laboral. Estos datos son respaldados por el estudio de Barrera (2021). Evidenció que entre ambas variables existe una relación positiva alta (Rho Spearman 0.874).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente que a través de la oficina de recursos humanos incentiven las relaciones interpersonales, la autorrealización de cada uno de sus empleados, porque esto permite mejorar la dirección de cada área, porque al tener empleados comprometidos, permite a la entidad alcanzar los objetivos estratégicos planificados.

Se recomienda a los jefes de área, jefes de departamento y al gerente, elaborar un plan de satisfacción laboral, pero para ello, se debe recoger las opiniones de todos los empleados, esta medida permite a la institución conseguir la satisfacción laboral de sus trabajadores y con ello el bienestar de los usuarios y el logro de las metas por parte de la entidad.

Se recomienda al gerente mejorar la eficiencia en la autorrealización, la dirección del área y en las relaciones interpersonales porque esto permite mejorar sustancialmente la satisfacción laboral de todos los colaboradores de la institución.

Se recomienda al Gobierno Regional elaborar un plan de incentivos laborales, que permita incentivar el clima organizacional en beneficio de cada uno de los integrantes de la entidad porque esto permite alcanzar un nivel muy alto en la satisfacción laboral de los empleados, impactando positivamente en la atención que se brindan a los usuarios.



## REFERENCIAS

Aires, G., & Palucci, M. (2021). Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 1(1), 1-16.

<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>.

Bala, H., Venkatesh, V., Ganster, D., & Rai, A. (2021). How does an enterprise system implementation change interpersonal relationships in organizations. *Industrial Management & Data Systems*, 121(8), 1824-1847.

<https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2020-0380>

Barrera, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto educativo de Tarma - Junín 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental].

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9172/1/IV\\_FHU\\_501\\_TI\\_Felix\\_Barrera\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9172/1/IV_FHU_501_TI_Felix_Barrera_2021.pdf)

Basalamah, M., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>

Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35-51.

<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>.

Bin, K., & Jasimuddin, S. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(2), 421-440.

<https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>.

Botello, E., Beltrán, B., & Cárdenas, T. (2021). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. *Edumecentro*, 13(1), 283-289.

<http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v13n1/2077-2874-edu-13-01-283.pdf>.

Boy, S., Erlina, R., & Ribhan, R. (2021). Effect Of Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 27(2), 272-283.

<http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v27.2.3279>.

Cahuana, M., & Pozo, S. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la comisaría PNP Talavera, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1035/1/Miguel%20Eduardo%20Cahuana%20Carrillo.pdf>

Calle, T. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos: Una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25919/Calle%20C%20ampoverde%20Tha%20Lilibeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carr, D., & Namkung, E. (2021). Physical Disability at Work: How Functional Limitation Affects Perceived Discrimination and Interpersonal Relationships in the Workplace. *Journal of Health and Social Behavior*, 1(1), 1-10.

<https://doi.org/10.1177/00221465211023424>.

CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*.

[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Don, Y., Faiz, M., Rozimi, W., Rahimi, M., Dzahir, M., Mohd, O., & Hareesol, I. (2021). Challenges for Using Organizational Climate Tools for Measuring Teacher Job Satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(2), 465-475. [10.11591/ijere.v10i2.20703](https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.20703).

- Gómez, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Portularia*, 13(2), 25-37. <http://doi.dx.org/10.5218/prts.2013.0015>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. ed.). McGraw Hill Education.
- Huamani, D., & Paucar, D. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16629/Huamani\\_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16629/Huamani_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2020). *Mercado laboral peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de política*. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Kuswati, Y., & Hartati, T. (2021). The Influence of Organizational Climate and Career Development on Job Satisfaction and Service Quality. *Psychology and Education* (, 58(5), 2140-2148. <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/5722/4906>.
- Luna, O., Armendariz, C., & Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-327.pdf>.
- Meriño, V., Henao, A., Chirinos, Y., Martínez, C., & Pérez, C. (2019). La satisfacción laboral y los valores del gerente de aula en las etapas I y II de Educación Básica. *Espacios*, 40(9), 1-11. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n09/a19v40n09p26.pdf>.
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Ciencia y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://10.18041/2382-3240/saberv14n2.5893>.

Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Ecociencia*, 6(1), 1-24.

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>.

Nyoman, N., Setia, K., & Suardika, N. (2021). The Role of Organizational Climate and Leadership in Determining Job Satisfaction and Its Influence on Employee Performance (Study on the Secretariat of DPRD Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 12(6), 20399-20408.

<http://216.10.241.171/ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/900/889>.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)

Ozer, M., & ZHANG, g. (2021). Interpersonal relationships and creativity at work: A network building perspective. *Journal of Product Innovation Management*, 8(49), 1-12.

<https://doi.org/10.1111/jpim.12575>.

Paredes, P., Alemán, A., & Castro, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *Revista Disciplinaria en Ciencias Económicas y Sociales*, 3(2), 1-25.

<https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>.

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29.

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>.

Powell, B., Mettert, K., & Dorsey, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A

- systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2(1), 1-14.  
<https://doi.org/10.1177/26334895211018862>.
- Puican, V. H. (2021). Deuda y quiebra familiar en tiempos de confinamiento por COVID-19: caso provincia de Jaén. *Revista de Innovación e Investigación Contable La Junta*, 4(1), 97-108.  
<http://www.revistalajunta.jdccpp.org.pe/index.php/revista/article/view/7170>.
- Quintero, L., & Sánchez, A. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas*, 4(48), 47-63.  
<http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/508/782>.
- Ravina, R., Romero, L., & Ahumada, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance*, 1(1), 1-9.  
<https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>.
- Rímac, A. (2021). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8800/1/IV\\_FCE\\_309\\_TE\\_Rimac\\_Calixto\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8800/1/IV_FCE_309_TE_Rimac_Calixto_2021.pdf)
- Rivera, F., Ceballos, P., & González, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*, 21(1), 1-11.  
<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>.
- Romero, J., Mercado, A., Díaz, S., & De la Calle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias - Colombia. *Archivos de medicina*, 21(1), 138-149.  
<https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth.
- Sánchez, J., & Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de*

*Enfermería*, 9(2), 1-10.  
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>.

Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>.

Soetjpto, N., Priyohadi, N., Sulastri, S., & Riswanto, A. (2021). The effect of company climate, organization citizenship behavior, and transformational leadership on work morale through employee job satisfaction. *Management Science Letters*, 11(4), 1197-1204.  
[10.5267/j.msl.2020.11.019](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.019).

Sos, H., & Erlangga, H. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *urkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.  
<http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/52882>.

Tabolova, E., Taranov, V., Perepelkina, N., & Lantsova, T. (2021). Orientação profissional como forma de autodeterminação e autorrealização na vida dos jovens. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 25(1), 726-742.

<https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/15009>. Acesso em: 25 out. 2021.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.  
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>.

## ANEXOS

### Anexo A. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición				
Clima organizacional	Se refiere al clima organizacional como “el ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes “Chiavenato (2011).	La variable clima organizacional fue evaluada por las dimensiones: Autorrealización, la dirección del área y las relaciones interpersonales.	Autorrealización	Oportunidades de progreso	Ordinal				
			Dirección del área	Aprendizaje y desarrollo personal					
				Reconocimiento de logros					
				Conocimiento de funciones					
			Relaciones interpersonales	Solución de problemas					
				Delegación de funciones					
				Participación en la toma de decisiones					
			Satisfacción laboral	La satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (Robbins y Judge, 2009)		Esta variable satisfacción laboral fue evaluada por las dimensiones: Satisfacción con la remuneración, satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la satisfacción por el trabajo en general.	Satisfacción con la remuneración	El salario.	Ordinal
							Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Condiciones laborales.	
								Negociación sobre aspectos laborales.	
Satisfacción por el trabajo en general	La ventilación.								
	El entorno físico.								
	La limpieza higiene y seguridad.								
	Los recursos tecnológicos.								
	El reconocimiento por el trabajo.								
	La autonomía de trabajo.								
	El apoyo administrativo.								

Fuente: Gomero (2019). Atencio y Espinoza (2018)

**Anexo B. Instrumento de evaluación**

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA GERENCIA  
SUB REGIONAL JAÉN – 2021**

**[Adaptado de Gomero (2019)]**

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

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>N.º</b>	<b>Enunciado</b>	<b>Escala</b>				
		1	2	3	4	5
<b>Autorrealización</b>						
1.	Las autoridades de la entidad le brindan oportunidades de progreso profesional.					
2.	Las actividades en las que se desempeña permiten el aprendizaje y desarrollo personal.					
3.	Los jefes de área expresan reconocimiento por los logros.					
<b>Dirección del área</b>						
4.	El responsable del área, demuestra conocimiento de sus funciones.					
5.	El responsable del área, soluciona los problemas que se presentan de manera eficaz.					
6.	El responsable del área delega eficazmente funciones de responsabilidad.					



7.	El responsable del área, toma decisiones con la participación del personal que labora en ella.					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
8.	Las autoridades y jefes de área incentivan a todos los empleados a mantener una relación laboral positiva.					
9.	Es habitual la cooperación y ayuda mutua para sacar adelante las tareas.					
10.	La comunicación entre los trabajadores es fluida y oportuna.					

## CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA SUB REGIONAL JAÉN – 2021

**[Adaptado de Atencio y Espinoza (2018)]**

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

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

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

N.º	Enunciado	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Satisfacción con la remuneración</b>						
1.	El salario que recibe permite cubrir sus necesidades básicas y las de su familia					
2.	Las condiciones laborales en que se desenvuelve son adecuadas.					
3.	La negociación que se lleva a cabo en la institución sobre aspectos laborales se realiza de acuerdo a las normas legales y de acuerdo al reglamento interno.					
<b>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</b>						
4.	Las oficinas de la entidad poseen ambientes con una ventilación adecuada que permita a usted ejecutar eficientemente su trabajo					
5.	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo esta referenciado según las normas de las entidades reguladoras laborales.					

6.	Las autoridades de la entidad supervisan de forma constante la limpieza, higiene y salubridad del entorno donde usted desarrolla su trabajo .					
7.	Los recursos tecnológicos con los que cuenta le permiten desarrollar satisfactoriamente las actividades asignadas.					
<b>Satisfacción por el trabajo en general</b>						
8.	Las autoridades de la entidad reconocen su trabajo desarrollado					
9.	Las autoridades de la entidad le brindan autonomía para realizar el trabajo bajo su propia metodología.					
10.	Las autoridades de la entidad le brindan el apoyo administrativo de acuerdo a las exigencias de su cargo					

## Anexo C. Solicitud y documento de autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moyobamba, 07 de ~~setiembre de 2021~~

**CARTA N° 079-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP**

Señor

Éver García Vera

Gerencia Sub Regional Jaén

Atención: Miria Araceli Chamba Elera jefe de unidad de Recursos Humanos

Presente



**ASUNTO:** PRESENTO AL TESISITAS Y SOLICITO FACILIDADES PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Tony Venancio Pereyra Gonzales, con DNI N° 05390926, coordinador de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento al tesisista, el sr. **Robert Yosseph Vega Ocupa** con DNI N° 72731545, alumno del taller de titulación de Administración de esta casa de estudios, a fin de que le pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de trabajo de investigación titulado "**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén - 2021**", con fines netamente de investigación académica, guardando las reservas correspondientes.

Esperando la atención a la presente y agradeciéndole su gentil deferencia, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;



Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
**COORDINACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
Universidad Cesar Vallejo



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia"

MAD: 5958679

Jaén, 28 de Setiembre del 2021.

CARTA N° 021 -2021-GR.CAJ-GSRJ/SGA.R.H..

Señor:  
**Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales**  
**Coordinación Académica Profesional de Administración**  
**Universidad Cesar Vallejos**  
Jr. 25 de Mayo Barrio de Lluyllucucha  
Moyobamba.-

**ASUNTO** : Aplicación del instrumento para el desarrollo de tesis en la GSRJ.

**REF.** : CARTAN° 079-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP

De nuestra consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, a la vez hacer de su conocimiento que, en atención al documento de la referencia, mediante el cual su representada presenta al tesista **Robert Yosseph Vega Ocupa, con DNI N° 72731545**, alumno del taller de titulación de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de solicitar permiso para la aplicación de instrumentos científicos en la Gerencia Sub Regional Jaén a fin de desarrollar su tesis denominada "**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén - 2021**".

Por los motivos antes expuestos se comunica que esta entidad da por **aceptado** al tesista **Robert Yosseph Vega Ocupa**, para que proceda a la aplicación del respectivo instrumento y culmine con el desarrollo de su tesis.

Sin otro particular, reitero a ustedes nuestra consideración,

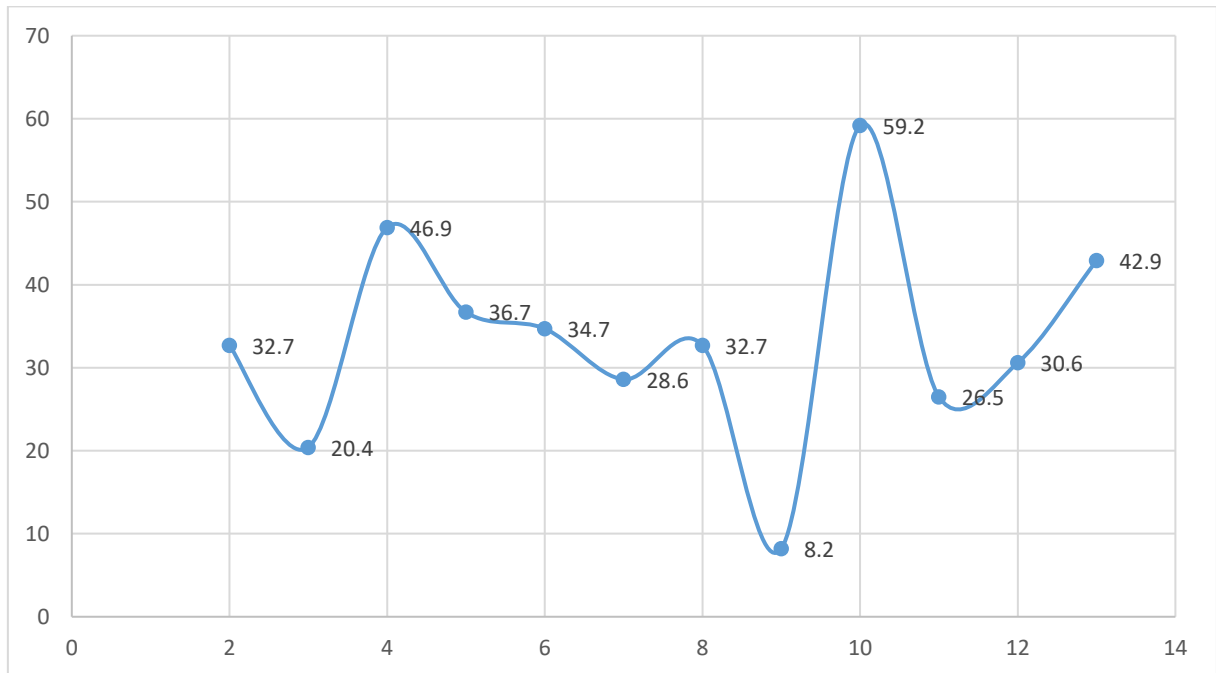
Atentamente,

CPC. Miria A. Chamba Elera  
(e) de la Unidad de Recursos Humanos

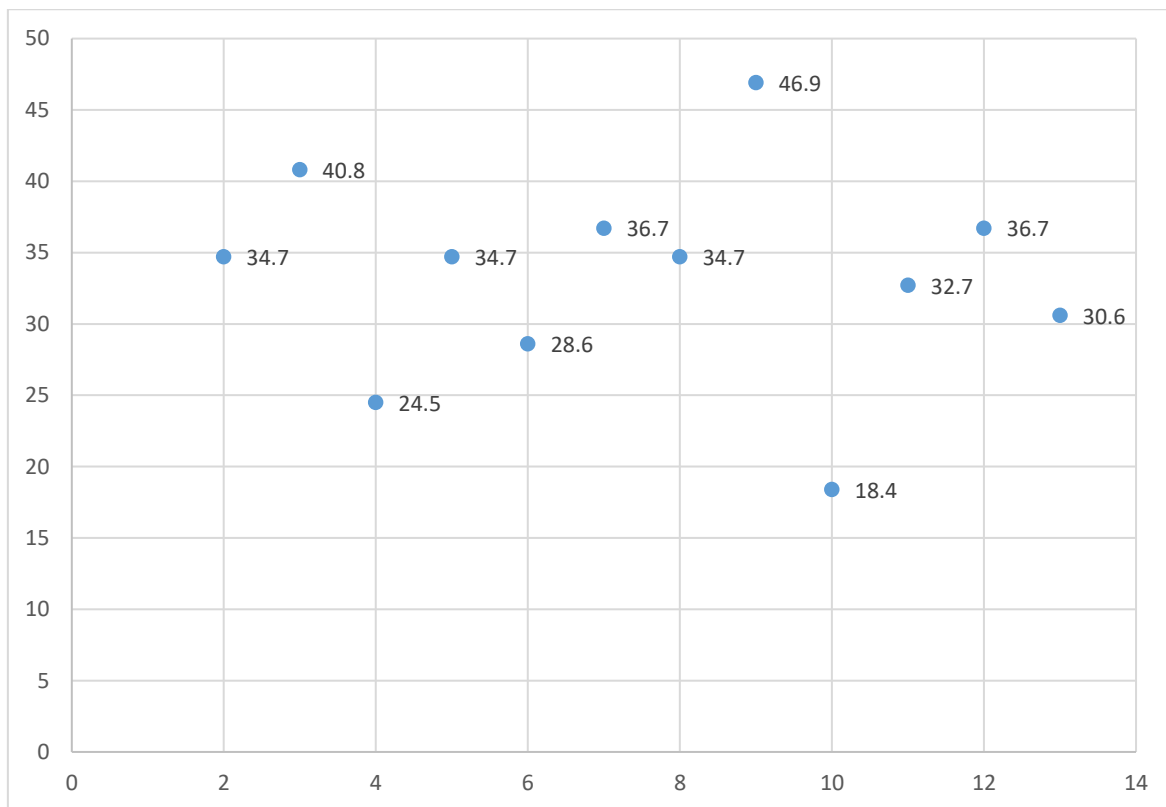
c.c.:  
- RR.HH  
- Archivo

## Anexo D. Figuras

**Figura 1** Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021.



**Figura 2** Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021



## Evidencias fotográficas de la aplicación de las encuestas





## Anexo E. Validación de expertos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALTAMIRANO ARANA, ANDRÉS FRANCISCO

Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN

Especialidad : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): ROBERT YOSSEPH VEGA OCUPA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable.

PROMEDIO DE VALORACION: 4,9

Jaén, 14 de septiembre de 2021

  
Dr. Andres F. Altamirano Arana  
Reg. CLAP N° 0240



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALTAMIRANO ARANA, ANDRÉS FRANCISCO  
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN  
 Especialidad : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): ROBERT YOSSEPH VEGA OCUPA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CALIDAD DE SERVICIO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

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

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable.

PROMEDIO DE VALORACION: 4,8

Jaén, 15 de septiembre de 2021

  
 Dr. Andres F. Altamirano Arana  
 Reg. CLAP N° 0240

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: SOLANO VILLARREAL WALTER GASTÓN  
 Institución donde labora : DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD I JAEN  
 Especialidad : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): ROBERT YOSSEPH VEGA OCUPA

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>	


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

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

Aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7



Walter Gastón Solano Villarreal  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 GLAD. N° 04799

Fuente: Universidad César Vallejo (2021).

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: SOLANO VILLARREAL WALTER GASTÓN  
 Institución donde labora : DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD I JAEN  
 Especialidad : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): ROBERT YOSSEPH VEGA OCUPA

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

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

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

Aplicable.

PROMEDIO DE VALORACION: 4,9



Walter Gastón Solano Villarreal  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 GLAD. N° 04799

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA YARLAQUE, ROBERTO  
 Institución donde labora : DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD I JAEN  
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): ROBERT YOSSEPH VEGA OCUPA

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

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

**IV. OPINION DE APLICABILIDAD**

Excelente

PROMEDIO DE VALORACION: 4,9



Roberto Villanueva Yarlaque - 16465916  
 Roberto Villanueva Yarlaque  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA YARLAQUE, ROBERTO

Institución donde labora : DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD I JAEN

Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): ROBERT YOSSEPH VEGA OCUPA

**II. ASPECTOS DE VALIDACION**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>49</b>

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

**IV. OPINION DE APLICABILIDAD**

Excelente.

PROMEDIO DE VALORACION: 4,9



Roberto Villanueva Yarlaqué - 16465916  
**Roberto Villanueva Yarlaqué**  
 MAGISTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

## Anexo H. Prueba de normalidad de datos

Para verificar el grado de relación y contrastación de hipótesis, se utilizó el SPSS vr. 26. para ello, se manipuló una prueba de normalidad que permitió determinar la hipótesis que fue aceptada: aplicando a 49 trabajadores, utilizando el Shapiro-Wilk

### Normalidad de variables

H<sub>0</sub>: La variable clima organizacional no tiene una distribución normal.

H<sub>1</sub>: La variable clima organizacional tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 2

H<sub>0</sub>: La variable satisfacción laboral no tiene una distribución normal.

H<sub>1</sub>: La variable satisfacción laboral tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,302	49	,000	,742	49	,000
Satisfacción laboral	,225	49	,000	,804	49	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo a los datos establecidos en la Tabla, se evidencia que los resultados son estadísticamente muy significativos, porque ambas variables alcanzaron una Sig., menor a 0.05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.