



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de
la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego,
año 2021.

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

AUTOR:

Ruiz Velasquez, Edinson Martin (ORCID: 0000-0003-2070-7946)

ASESOR:

Mg. Vilcapoma Pérez, Cesar Robin (ORCID: 0000-0003-3586-8371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Para mi hijo y familia, que son y serán siempre lo más importante.

Agradecimiento

A mis asesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por sus orientaciones en el desarrollo de la investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO:.....	7
III.METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación:	22
3.2. Variables y operacionalización:.....	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:	24
3.5 Procedimientos	27
3.6. Análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 01.	24
Tabla 02.	26
Tabla 04	29
Tabla 06	31
Tabla 07	32
Tabla 08	33
Tabla 09	34
Tabla 10	35
Tabla 12	37
Tabla 13	38
Tabla 14	39

Índice de Figuras

Figura 1.....	29
Figura 2.....	30
Figura 3.....	31
Figura 4.....	32
Figura 5.....	33
Figura 6.....	34
Figura 7.....	35

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2021, es de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Además, su tipo es básica y su diseño no experimental. Asimismo, el objetivo general es determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2021. De otro lado, se consideró como población a todos los colaboradores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicándose los instrumentos a toda la población, no considerándose una muestra por el tamaño de la población; se aplicó el instrumento de recojo de información, también llamada encuesta. Resultado: obtenido mediante el Coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,027, menor a 0.05 estándar; es decir, existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. Conclusión: Primera: Existe relación débil entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2021 y no muy fuerte como se había supuesto.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, identidad institucional.

Abstract

This research work is entitled: Organizational Climate and Job Satisfaction in the workers of the Public Prosecutor's Office of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, 2021, it has a quantitative approach and a correlational level. Furthermore, its type is basic and its design is non-experimental. Likewise, the general objective is to determine the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in the Public Prosecutor's Office of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, 2021. On the other hand, all collaborators of the Public Prosecutor's Office of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, applying the instruments to the entire population, not considering a sample due to the size of the population; The instrument for collecting information, also called a survey, was applied. Result: obtained by means of the Rho Spearman correlation coefficient was 0.027, less than 0.05 standard; In other words, there is a direct relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers. Public Prosecutor's Office of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation. Conclusion: First: There is a weak relationship between the variables organizational climate and job satisfaction of workers Public Prosecutor's Office of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, 2021 and not very strong as had been assumed.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, institutional identity.

I. INTRODUCCIÓN

Mediante la presente tesis, desarrollamos y analizamos un rasgo importantísimo que mueve a diario nuestra sociedad, una fuerza única que mueve el mundo, es claro que hablamos del “Capital Humano”, analizando primordialmente sus características más relevantes, específicamente analizaremos la relación entre el Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral, centrándonos en una entidad pública en específico, a fin de lograr determinar una clara relación y obtener una información que a futuro sirva como punto de partida, para nuevas ideas y planes que logren, porque no decirlo, mejorar la relación entre dichas variables, a fin de lograr un mejor desarrollo de las funciones públicas.

En ese sentido, mucho se incide sobre la trascendencia del “Capital Humano” a nivel mundial, ya que tanto las empresas privadas y públicas, como los diferentes países a nivel de estado, se preocupan por mantener este capital humano en óptimas condiciones; es decir, que el mismo tenga un adecuado clima organizacional y una satisfacción laboral plena, a fin de que a la hora de producir o prestar un servicio, este se haga a cabalidad, de forma eficaz y eficiente, a fin de obtener un resultado deseado, cumplir con los objetivos y metas, en las diversas áreas de trabajo que este desarrolle.

En Suiza, sus propias autoridades políticas, presumen de tener los mejores servicios públicos del mundo, en esa línea, la Ministra Doris Leuthard, afirma la existencia de un servicio de primera calidad; sin embargo, no existe a nivel mundial un indicador que pueda medir con fiabilidad y precisión el servicio público y que dicha medición sea comparada con otros países, por ende, la importancia de ampliar nuestro campo estudiantil a fin de generar parámetros medibles a nivel mundial, identificando cuáles son las variables de trascendencia en dicho campo, en esa línea, en el presente estudio se ha optado por clima organizacional y satisfacción laboral.

Por otro lado, en Japón, el servicio público cuenta con un 60% de la aprobación por parte de la población, tal como detalla el International Press; en esa línea, dicha aprobación, sorprende y ha motivado su análisis y su estudio internacional, a fin de comprender, analizar e identificar, los elementos que mantienen una relación de un servicio público de calidad.

De lo señalado, resulta vital, entender la dependencia de las variables de estudio, a fin de entender mejor los resultados directos en el servicio que se brinda, es claro que a nivel mundial se habla de gestión y manejo humano, reestructuración de funciones y organigramas, reducción o eliminación de barreras burocráticas, a fin de lograr resultados; sin embargo, dichos cambios no son solo a nivel estructural, sino personal; es decir, cambios de diversos aspectos en el trabajador; en esa línea, a nivel global se requiere que el capital humano, sea flexible, pueda enfrentar cambios rápidos e imprevistos que puedan surgir, en pocas palabras, se solicita gran adaptabilidad a dichos retos que surgen a nivel diario en la gestión del capital humano; sin embargo, se debe tener en cuenta que el “capital humano” es volátil y su cuidado a fin de una plena satisfacción en el trabajo reviste de vital importancia, detallando que la satisfacción laboral se relacionan como muchos aspectos, uno de vital importancia, es la moral del trabajador, el compromiso que surge de esta, al tener una moral relacionado con la empresa o institución, y por qué no detallar que los une lazos sentimentales y una nueva aptitud construida de la relación laboral, lo cual ha desarrollado una satisfacción en el trabajo, o la insatisfacción del mismo, detallando como ejemplos el ambiente físico donde se trabaja, el comportamiento del jefe inmediato hacia el trabajador, la realización de los logros o la satisfacción que permite desarrollarse personal y profesionalmente en su centro laboral, etc. características propias del clima organizacional.

Se debe recalcar que el presente tema es extenso y existe otros elementos que afectan las variables de estudio, elementos diversos, los cuales desarrollaremos de manera específica; en ese sentido, mencionaremos unos cuantos como la edad, antigüedad, cargos ocupacional, remuneración, salud,

estabilidad, condiciones socio económicas, actividades de recreación, relación familiar, a fin de relacionarla con el servicio público y analizar si el ordenamiento jurídico guarda una relación directa al lograr la tan ansiada satisfacción laboral.

De lo señalado, y sin ir muy lejos, en Latinoamérica, específicamente en Chile, el diario "El Mercurio", publicó una reseña sobre la importancia y el aumento en la Satisfacción Laboral, a nivel de Chile, llegando incluso a afirmar que un 73% de trabajadores chilenos se encuentra a gusto con su empleador o jefe, en esa línea, podemos apreciar que la satisfacción laboral, es cada vez más desarrollada en ámbitos de obtener con la prestación del servicio un producto final aceptable, en este caso una prestación de servicio de calidad.

Asimismo, a nivel nacional, los diversos sectores públicos y privados, cada vez le dan mayor importancia a nuestras variables de estudio, específicamente a nivel interpersonal, la cual, revista de trascendencia, si tenemos en cuenta que desde los presidentes, directivos, ejecutores, personal administrativo y de campo, se relacionan jerárquicamente con el fin de lograr el cumplimiento de sus objetivos; en ese sentido, en el Perú, cada vez se habla con mayor frecuencia de programas, talleres, y otros servicios que influyen en la esfera personal del trabajador y que este lo materializa en los centros laborales, precisando que estos son algunos métodos para reforzar y lograr el adecuado clima organizacional y que este genere la tan deseada satisfacción laboral y este se refleje finalmente en el servicio a brindar.

En esa línea, jerárquicamente es labor no solo del personal llegar a cumplir los objetivos de su institución, sino también, resulta trascendente la labor de los Jefes, Gerentes o Directores, según sea el caso, ya que en ellos recae en conocer el comportamiento organizacional y partir del mismo, optimizar, las relaciones entre las personas y estas con la organización, creando un ambiente en el que pueda nacer la motivación y a raíz de ello se trabaje de formas eficientes y eficaces en la prestación del servicio. De lo descrito, es claro que dichos aspectos nos llevarán a

lograr una satisfacción laboral, detallando que, a nivel nacional, se habla en diversos medios periodísticos, de la productividad y la satisfacción laboral, incluso existe un artículo periodístico que señala expresamente que: “solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo”, dicho título es preocupante, detallando que el Perú fue clasificado como un país en desarrollo económico importante a nivel internacional, sin tener en cuenta que el capital humano se encuentra tan olvidado.

En ese sentido, la relación de las variables objeto de estudio, ha sido tratado no solo de una perspectiva económico, legal, social y psicológico, detallando que a nivel psicológico se habla de diversas teorías, que afirman, que el colaborador con una satisfacción aceptable es el que ve satisfecho factores psicológicas y sociales en el trabajo, ante ello surge una mayor motivación a la función a realizar, precisando que una mayor satisfacción de los trabajadores o empleados, es algo que se añora, ya que la misma tiene a incidir directamente en efectos ideales, reflejándose mayor índice productivo y incidiendo en generar mayor progreso a nivel de empresa o institución.

De todo lo expuesto anteriormente, se pudieron desprender las siguientes interrogantes: Pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego?, de la misma forma se plantearon las siguientes preguntas específicas: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre las Relaciones Personales y la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego? (c) ¿Cuál es la relación que existe entre Identidad Institucional y la satisfacción laboral en la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario?.

Sobre la justificación de la investigación, resulta de vital importancia abarca dicho tema y dejar claro la relación existente y el beneficio de estudiar dicha

relación, a fin de fortalecer dicho ámbito, enfocándolo desde un aspecto jurídico, detallando que en la presente tesis, analizaremos la relación de las variables ya descritas en una institución pública, la cual es la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a fin de poder determinar que aspecto o condición permite una mayor relación entre las variables, o que aspecto es decisivo en su relación, determinando si existe una gran relación entre el “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2021”, con el fin de identificar su relación y que esto sirva para poder reforzar el análisis y desarrollo del capital humano en otras investigaciones, aspecto clave para cualquier empresa o en la gestión pública, el cual es usado como instrumento de estudio en la presente tesis.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación que existe entre las Relaciones Personales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (b) Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (c) Determinar la relación que existe entre Identidad Institucional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Finalmente, en función de la información recolectada y de las observaciones, se planteó la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y las hipótesis específicas: (a) Existe una relación directa y significativa entre las Relaciones Interpersonales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (b) Existe una relación directa y muy significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores

de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (c) Existe una relación directa y significativa entre Identidad Institucional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

II. MARCO TEÓRICO

En esa línea, del análisis de trabajos internacionales, tenemos que en la investigación realizada por Vaca, C. A. M (2015), comparó la dependencia de las variables objeto de investigación, en entidades prestadoras de salud, detallando que la investigación se centró en un Hospital, utilizándose una metodología cuantitativa, realizando la identificación de dispositivos, a fin de verificar la medida del instrumento utilizado, el objetivo principal es dar validez a estudios realizados a nivel internacional , a fin de generar una guía universal, hacia otro tipo de entes laborales, que siembre las bases y a su vez se instauren nuevas estrategias enfocadas a una gestión del capital humano de calidad.

Asimismo, Polanco (2014), tuvo como variables objeto de estudio, a profesores, su investigación fue cuantitativa y descriptiva, población fue ciento cincuenta profesores, afirmando que al aplicar instrumentos a la variables, los maestros tiene un grado mayor de satisfacción y la insatisfacción tiene un relación directa con la inseguridad en el trabajo, detallando que la viabilidad del clima tiene una influencia en la satisfacción que debe ser tomada en cuenta, concluyendo que existe entre dichas variables una clara influencia emocional.

Por otra parte, Velásquez H. (2014), *en la tesis* expedida en la Universidad de Montemorelos de la Republica de México, tuvo como objetivo determinar que la primera variable de estudio mantiene una relación fuerte con la segunda variable, ello se percibió en la muestra de la entidad objeto de estudio; afirmando que cuando el nivel de la calidad del clima organizacional que experimente los trabajadores, se incrementara considerablemente el grado de satisfacción laboral.

En la investigación realizada por Vega, M. M. C. (2008), tiene como finalidad elaborar y autorizar los cuestionarios de las variables de investigación, en el personal objeto de estudio, el cual ha tomado como muestra 547 empleados, miembros de 44 grupos y 06 organizaciones; en esa línea, se aplicó una escala de medición predeterminada y sobre la segunda variable de estudio se usó como

instrumento el cuestionario. Arrojando como conclusiones la presencia de una reciprocidad fiable y real entre ambas variables, confirmando la validez de las dimensiones sobre la primera variable de estudio y la comprobación de sus hipótesis.

Por otro lado, Okoli, lfeanyi (2019), en su trabajo, cuya finalidad fue investigar la relación de las variables de estudio, entre los colaboradores de Universidades Privadas - Sudeste del país de Nigeria, teniendo como muestra, 182 académicos, utilizando un diseño de encuesta al personal de las universidades privadas seleccionadas, obteniendo una relación considerable de las variables, obteniendo un motivación positiva, los resultados arrojaron un relación significativa de las dimensiones climáticas organizativas, obteniendo como conclusión que todos los académicos, reciban la orientación y apoyo administrativo necesario, una vez ingresen a la universidad, recomendado a su vez la mejora de las condiciones laborales existentes, a fin de evitar sentimientos negativos en el personal.

Asimismo, en el ámbito nacional, tenemos diferentes estudios sobre nuestras variables de estudio; en esa línea, Báez Pacheco, Nelson (2017), en dicha investigación tuvo como fin apoyar al diseño efectivo de sistemas de compensaciones, plazas laborales, mejorar el desenvolvimiento laboral, incentivar el interés del nuevo personal de trabajo y de terceros interesados en el puesto, así como crear situación que retengan al personal laboral. Es una investigación correlacional y descriptiva, la misma que ha utilizado instrumentos diversos, teniendo como muestra 159 funcionarios públicos del Cusco, específicamente de los bancos más resaltantes de dicha Ciudad, arrojando como conclusiones, una dependencia considerable entre las variables, considerando la rotación laboral como influenciable en su investigación y en la entidad objeto de estudio. Asimismo, sobre la variable clima, se visualizó una relación negativa con la rotación, la misma que fue objeto de análisis comparativo.

Por otro lado, Alfaro Salazar (2012), en su investigación desarrollada tiene como fin el estudio de la variable satisfacción en diversos municipios del departamento de Lima. Dicho trabajo en específico analiza la satisfacción y su

dependencia con las variables, Tiempo de Servicios en la entidad, Genero y Condición Laboral, agregando la comparación de satisfacción medio; teniendo como muestra a 82,161 y 126 trabajadores de las municipalidades ya detalladas; cabe indicar, que se obtuvo como resultado, que no se aprecia contrastes resaltantes sobre la variable satisfacción de los trabajadores municipales y resaltando que dicha característica puede considerarse promedio, obteniendo además, diferencias significativas sobre la condición laboral respecto a la satisfacción en los distintos factores.

Asimismo, Gonzales Tinco (2017) en el trabajo realizado, tiene como fin entender la dependencia de las variables en los colaboradores de un Municipio de Lima Norte, con la finalidad de brindar a recursos humanos la capacidad de desarrollar el Capital Humano. teniendo como muestra a 160 colaboradores, haciendo uso de cuestionarios, con base en Likert, Litwing y Stinger (1968). Afirmando la existencia de una relación considerable de las variables en análisis, específicamente en los colaboradores del Municipio de Comas, recomendando propiciar un apropiado clima organizacional a fin de motivar, valorar y solidificar el compromiso del personal con la institución pública.

Por otro lado, Aguilar Villagaray (2018) examino la relación de las variables en mención, a nivel correlación, estudio tipo básico, muestreo no probabilístico de tipo intencional, 80 trabajadores de los regímenes CAS y 276, afirmando la existencia de una dependencia considerable entre las variables, obteniendo para clima, la siguiente conclusión, bueno 23,81% y malo de 71,43%, sobre satisfacción laboral esta se percibe como regular 66,67%.

Por último, sobre antecedentes nacionales, tenemos que Calderón Gálvez (2017) en cuya investigación tiene como finalidad determinar su correlación de las variables de estudio en la SUNAT, 2017. En dicha investigación se tuvo como muestra 166 trabajadores del área informática. Obteniendo como conclusión una relación excelente de las variables en los colaboradores de la SUNAT, 2017, obteniendo un porcentaje alto de 97.8%; en esa línea, se puede afirmar que cuando clima organizacional es bueno, en esa misma medida se afectara la satisfacción

laboral. De lo señalado, se concluye que las variables objeto de estudio, son fundamentales en entes competitivos y su afectación, perturba directamente el ambiente laboral y por ende también al personal parte del ente laboral.

En base a lo señalado, definiremos clima organizacional, variable de estudio que en la presente investigación la analizaremos dentro de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; por lo tanto, es necesario observar ciertos elementos que alteran o distorsionan las acciones del capital humano y que este pueda ser objeto de medición. En esa línea, los factores que influyen en el ente laboral pueden ser; el ambiente social, el espacio físico de trabajo, las aptitudes y comportamientos de los trabajadores y jefes. De lo señalado, la organización de dicha variable es diversa, no existiendo un consenso ni definición única, por dichas razones, procederemos a nombrar a algunos autores y definición de nuestra variable.

Para ello, Rodríguez, D. (2016) conceptualiza a la variable clima como el conocimiento conjunto de aquellos colaboradores de un determinado ente respecto al trabajo, el espacio dimensional en que este se desarrolla, las interacciones intuitivo persona que se desarrolla y la organización formal que afecta dicho trabajo” (p. 180).

Asimismo, García y Zapata (2008) define al clima organizacional, como un grupo de cualidades, características o propiedades, las cuales tienen como característica que son aparentemente permanente de un ambiente laboral específico, las cuales se manifiesta en una relación directa sobre los trabajadores que componen la organización y que esta tiene influencia sobre la conducta.

Por su parte, Louffat (2015), este autor desarrolla al clima organizacional, precisándola como aquel rasgo que lograr identificar en un espacio y tiempo específico el nivel de satisfacción e insatisfacción de determinados colaboradores de un ente público o privado” (p. 279). Afirmando que dicho concepto puede ser considerado como aquella imagen determinada de un ente en un tiempo y espacio determinado. (P. 269)

Por otra parte, resulta necesario detallar las diversas teorías de la doctrina internacional sobre nuestra variable de estudio, detallando que una de las más conocidas es del autor Likert (1967), el mismo que ha sido citado por Rodríguez (2016), y que detalla la existencia de 04 perspectivas relacionadas directamente con nuestra variable y a las características de liderazgo, estilo de trabajo en grupo y dirección.

De lo señalado, dichos tipos de clima identificados por Likert (1967), son: Autoritario – explotador, Autoritario – paternalista; cabe indicar, que dicho tipos de clima se caracterizan por ser de naturaleza “rígida” y a consecuencia de ello el clima que se presenta en la organización es negativo. Por otro lado, están el Participativo – consultivo y el Participativo – grupal, dichos tipos de clima se caracterizan por ser de una naturaleza flexible, a consecuencia de dicha característica se crea un clima positivo.

En esa línea, clasificaremos y definiremos los tipos de clima según Likert:

Autoritario – Explotador; dicho tipo de clima organizacional tiene como caracteriza, la predominación de la “desconfianza”, podemos detallar que en la organización que rige dicho tipo de clima, se toman decisiones en la jerarquía mayor de la organización, se caracteriza por tener una alta burocracia, resalta que los procesos de control cuentan con centralización y formalización, en dicha organización el clima organizacional presenta temor, desconfianza e inseguridad generalizada.

Autoritario – Paternalista; en este tipo de clima organizacional, se comparte características comunes con el tipo explotador, ya que las decisiones trascendentales se mantienen en la jerarquía mayor de la empresa, se mantiene un control centralizado; asimismo, debemos resaltar que existe cierta delegación que

en el sistema anterior. En las relaciones de este tipo, con empleadores en cuya esfera se centra el poder, existe también un mínimo de flexibilidad que es manifestada en ciertos beneficios a los trabajadores, en este tipo el clima laboral se percibe como más estable, cubriendo aparentemente sus necesidades sociales. En dicho tipo de clima organizacional, las relaciones de confianza se manifiestan desde el mayor nivel al menor y la dependencia jerárquica es tradicional.

Paternalista – Consultivo; en el presente tipo de clima organizacional existe una mayor delegación y separación de las acciones; asimismo, se resalta que dicho tipo de clima mantiene la jerarquía laboral, detallando que existen acciones de menor nivel que son adoptadas por un nivel intermedio. El clima en dicho sistema pondera confianza y cuenta con diferentes escalas superiores de responsabilidad.

Paternalista – Participativo; el presente clima se diferencia principalmente por la toma de decisiones, la cual está completamente descentralizado; es decir, se encuentra distribuido en las diferentes jerarquías de la entidad; asimismo, se caracteriza por tener un clima de confianza, así también se resalta la responsabilidad de los colaboradores con el ente laboral y por tanto se relacionada intrínsecamente con sus metas. Las relaciones entre los supervisores y dependiente se caracterizan por ser buenas y existe confianza en los diferentes niveles.

De lo señalado, podemos observar que la teoría propuesta por el autor Likert, en la actualidad goza de una gran influencia, específicamente en estudios sobre climas organizacionales, tal es así, que en muchos estudios de investigación de todos los niveles, se desarrolla y debate los sistemas propuestas, con fines investigativos y su aplicación a nuestra realidad actual.

Asimismo, resulta, importante, resaltar las características del Clima Organizacional; en esa línea y a fin de poner en contexto nuestra variable a nivel nacional, resulta indispensable detallar como define las características una

institución pública; dicha manifestación es plasmada por el Ministerio de Salud (2008), en esta documentación identifican nuestra variable, como aquellos aspectos que guarda semejanza con la esfera laboral en que se desempeña el personal de trabajo, teniendo como características:

- Cierta permanencia, pese a la modificación de situaciones diversas.
- Cuenta con un impacto directo sobre la conducta laboral en general.
- Incide el nivel de responsabilidad e identidad del personal del ente laboral.
- Existen diversas variables que alteran su naturaleza (estilo de trayectoria, manejos y métodos de administración, etc.)

Así también, resulta trascendente, detallar las dimensiones del Clima Organizacional, precisando una de las definiciones más utilizadas internacionalmente, aplicando las dimensiones desarrolladas por Litwin & Stinger (1968), en la misma señalaron las siguientes ocho (08) dimensiones:

Estructura: Se basa en apreciación que perciben los colaboradores sobre las normas, tramites, instrucciones y de otras limitaciones que surgen día a día.

Responsabilidad: Aquella emoción que se manifiesta en los colaboradores de un determinado ente laboral, y está directamente ligada con su independencia en las decisiones relacionadas a sus actividades laborales, en pocas palabras es el sentimiento de autonomía, se habla mucho sobre la supervisión realizadas, las metas y resultados sobre esta.

Recompensa: Es el discernimiento de los miembros sobre la obtención de una determinada recompensa relacionada con su trabajo. Detallando que dichos incentivos no se manifiestan directamente en un con sentido económico, manifestándose esta de diversas maneras.

Desafío: Es aquel sentir que tienen los colaboradores de los retos que impone el empleador. En pocas palabras asumir peligros con la finalidad de cumplir las metas y fines del ente, a fin de generar una mayor competitividad y clima saludable.

Relaciones: El conocimiento por parte de la fuerza laboral sobre la existencia de un ambiente laboral grato, donde se aprecia las relaciones sociales confortables entre el mismo nivel jerárquico y de estos a sus superiores.

Cooperación: La percepción del trabajador sobre la existencia de un apoyo incondicional y pertinente; asimismo la existencia de un afecto de equipo a fin de lograr los objetivos trazados por el empleador.

Estándares: Aquel sentir de los trabajadores sobre el compromiso que aplica el empleador sobre el nivel de rendimiento.

Conflictos: Versa en la forma de como los superiores solucionan un determinado conflicto, dicho aspecto influye en la perspectiva del trabajador sobre el manejo de los problemas en el ente laboral, lo cual influye en el comportamiento diario.

Identidad: Es aquel conjunto de sentimientos sobre la pertenencia a un ente laboral, elemento trascendente dentro de un círculo de trabajo, ya que indica el grado de implicancia de los trabajadores y la empresa, así como con el cumplimiento de metas, objetivos y la visión del propio ente.

Por otro lado, se debe detallar que la dimensión de "Liderazgo" no se encuentra dentro de las dimensiones desarrolladas por Litwin & Stinger (1968); sin

embargo, por considerarla pertinente, la procederemos a desarrollar y será una dimensión que aplicaremos en la presente investigación, detallando lo señalado por el Ministerio de Salud (2008), el mismo que define 11 dimensiones, desarrollando solo una de estas en la presente investigación por resultar necesaria, estamos hablando del “Liderazgo”.

Liderazgo: la cual es desarrollada como aquella repercusión ejercidas por un determinado individuo, específicamente por jefes, en la conducta de sus dependientes para lograr un fin deseado, precisando que la misma no guarda un estándar predeterminado, ya que el mismo varia de diferentes situaciones que existen en un determinado campo laboral, tales como procedimientos, valores y normas, teniendo como característica ser circunstancial.

Cabe indicar, que hemos definidos diversas dimensiones; sin embargo, no utilizaremos la totalidad de estas, solo usaremos las que, a criterio nuestro, son las más pertinentes en la presente investigación.

Asimismo, nuestra segunda variable de la presente investigación, satisfacción laboral, esta característica se puede decir que es una consecuencia de la aplicación ideal de la primera variable; en esa línea, sabemos que todo ente laboral, ya sea público o privado, necesitan de empleados satisfechos laboralmente hablando y que dicha satisfacción influya directamente en la prestación del servicio por el cual se le remunera; en esa línea, no solo se habla de los trabajadores satisfecho, la totalidad de personas que conforman un ente laboral (trabajadores, supervisores, jefes y/o dueños), dicho conjunto tiene como fin alcanzar la satisfacción laboral, ya que la satisfacción es un concepto tan amplio como deseado por la diversa esfera laboral, teniendo en cuenta que las jornadas laborales abarca gran parte de la vida diaria del ser humano, por lo que lo ideal, es que dicho aspecto nos genere un cumulo de diversos sentimientos positivos que genere beneficios al empleado y empleador, por dichas razones la satisfacción o insatisfacción laboral resulta tan trascendente. De lo señalado, procederemos a definir nuestra variable, mencionando los conceptos de diversos autores que

concluyen sobre la trascendencia de dicha variable para la investigación del capital humano.

De lo señalado, Fisher (2000) define variable satisfacción laboral como un efecto directo afable o sentimental hacia el centro laboral como el conjunto único de un todo.

Asimismo, para Weiss (2002), este define a la satisfacción laboral como aquella perspectiva o juicio evaluativo, ya sea este positivo o negativo que el individuo o trabajador realiza de su estado o situación laboral.

Por último, para Thompson y Phua (2012), define a la variable satisfacción laboral, de una manera más compleja, afirma que pensar en la satisfacción laboral, se debe desarrollar dos clases de naturaleza diferente, especificando la primera como satisfacción laboral cognitiva (cognitive job satisfaction), la cual es el resultado de un examen al detalle, de las particularidades de la actividad realizada y de su comparación con un standard cognitivo (Moorman, 1993). Asimismo, define a la otra clase como satisfacción laboral afectiva (affective job satisfaction), la cual es definida y relacionándose directamente con una réplica sentimental positiva del trabajador hacia el trabajo como un todo (Spector, 1997).

Por otro lado, también desarrollaremos un modelo teórico de satisfacción laboral, precisando que existen diversas teorías que tienen como finalidad desarrollar el concepto de satisfacción laboral; en ese sentido, algunas de esta son:

La Teoría de los dos factores: motivación – higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959), afirmando que existen 02 categorías diferentes de necesidades independientes, las cuales influyen en el actuar de forma distinta; en esa línea, la categoría número uno la conforman los factores motivadores o satisfactores, los que básicamente tiene su punto primordial en el trabajo, estas se dividen en: progreso, logro, trabajo mismo, reconocimiento, responsabilidad y posibilidad de desarrollo.

La segunda categoría, está relacionado a los factores higiénicos o insatisfactorias, dichas característica no denotan suma importancia; sin embargo, originan una insatisfacción y tiene relación con dicho contexto, ya que se asocia al área externa, estas pueden ser: relaciones con los compañeros, capacidad de la clasificación, supervisores y subordinados, calidad de control, seguridad laboral, circunstancias laborales, salario, y perspectiva social.

Asimismo, existe también otra teoría de Abraham Maslow (1954), la llamada Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas, la cual básicamente detalla que la persona tiene una jerarquía de cinco (05) necesidades, las cuales pueden ser:

- Fisiológicas
- Seguridad
- Social
- Estima y
- Auto realización

En ese sentido, la primera de estas está relacionada a las necesidades físicas; la segunda a la protección de los diversos tipos de daños; la tercera al efecto, aceptación e inclusión en una determinada esfera; la cuarta está relacionada con el respeto, autonomía, logro, así como a otros factores como el reconocimiento y atención; la quinta y última, regula las aspiraciones del ser humano, lo que uno desea, el crecimiento individual, el realizarse uno mismo.

Por último, Arbaiza (2010), detalla la trascendencia e importancia de la presente variable en la actualidad, detallando que esta tiene una relación con las actitudes del colaborador referido al ambiente laboral; debemos precisar, que la variable satisfacción laboral, al igual que el rasgo "actitud" descrito, direcciona el comportamiento a una manera determinada, detallando que la satisfacción puede llegar a explicar el abandono, rotación y ausentismo entre otras figuras. (p, 181).

En esa línea, el autor considera que la variable satisfacción en el cargo laboral, es una emoción que destella aptitudes sobre los encargos y actividades que el trabajador desarrolla en su empresa. Recalcando que hay diversas

características que inciden en el trabajador a la hora de sentirse satisfecho o insatisfecho en su centro laboral.

Landy (1989), el cual es mencionado por Arbaiza, dicho autor establece una lista de características que se pueden observar en un ambiente laboral y detallando sus implicancias:

Factores laborales: El trabajo agobiante es insatisfactorio, las actividades atrayentes son satisfactorio; Estructura de gratificaciones, es satisfactorio cuando es equitativo; Estrato laboral y requisitos, el cumplimiento de los logros, obtienen resultados positivos; En esa línea, se afirma que la condición laboral es igual a la necesidad física y promueve el cumplimiento del objetivo, estos son satisfactorios.

El trabajador, si este mantiene una autoestima alta, es satisfactorio.

Otras personas; colegas, subordinados y supervisores, que tengan el mismo enfoque, genera satisfacción; Clasificación y gestión; si la entidad incluye nociones que apoyen a sus trabajadores a la obtención de beneficios, es satisfactorio; Prestación adicional; dicho concepto no influye en la satisfacción del personal (p, 183).

Asimismo, a fin de desarrollar de manera integra la variable, detallaremos las dimensiones de la Satisfacción Laboral: En ese sentido, habiendo detallado las diversas teorías de nuestra variable satisfacción laboral, resulta importante definir las dimensiones de nuestra variable, la cuales son diversas y varía según lo desarrollado por cada autor.

Es así que el autor Palma (2006), detalla cuatro dimensiones relevantes, las cuales son las siguientes:

Significación de la tarea: Es aquella disposición que se logra mediante la realización de las actividades asignadas, las misma que permiten que la labor asignada logra un sentido de esfuerzo, satisfacción, equilibrio y/o percepción pecuniaria.

Ej.: Aquella actividad que se encomendó es igual de meritoria como cualquier otra.

Condiciones de trabajo: Versa en la medición de la actividad desarrollada en base a la presencia y disponibilidad de características o imperativos que normal dicha tarea.

Ej.: La idoneidad de mi ambiente laboral resulta insuperable.

Reconocimiento personal y/o social: Predisposición de evaluación de la actividad en base al reconocimiento personal o de terceros coligados al ente laboral, referente a las metas en el centro laboral o debido a los efectos de las mismos en consecuencias opuestas.

Ej.: Percibo un “mal trato” hacia mi persona, por parte del empleador.

Beneficios económicos: Predisposición al trabajo en base a características lucrativas resultado del trabajo en la función encomendada.

Ej.: No me agrada la contraprestación recibida.

Asimismo, debe resaltarse que en la doctrina existen otras dimensiones desarrolladas, detallando a nuestro criterio algunas de estas:

Políticas administrativas: En ese sentido, para poder definir dicha dimensión, podemos decir que la misma tiene como fin fijar una estrategia que sirva de cimiento para las futuras decisiones y acciones, teniendo como fin reforzar al ente laboral ante futuras adversidades, precisando que la aplicación y ejecución de las mismas posibilitaran a tomar decisiones similares cuando surjan situación idénticas o parecidas.

En esa línea para Marriner (1996) define a las políticas, precisando que las mismas deberán contar con las características ser flexibles, estables, las mismas deben adaptarse a las diferentes situaciones críticas que nacen en el ejercicio diario del trabajo, precisando que están deberán ser razonables, detallando que tendrán

como fin específico resolver problemas circunstanciales que afectan en el normal desarrollo. Precizando que la característica de la consistencia, debe ser permanente y estar ligado a dichas políticas, a fin de evitar los problemas o perjuicios innecesarios.

Relaciones Interpersonales: Es claro que dicha dimensión es base en cualquier relación laboral, precisando que una correcta relación interpersonal genera credibilidad y confianza, en ambos sentidos en beneficio del trabajador y el empleador, detallando que dicha relación fructífera genera confianza, la misma que resulta indispensable a la hora de desarrollar una actividad, la misma que repercute en una productividad idónea.

Cabe indicar, que hemos definidos diversas dimensiones; sin embargo, no utilizaremos la totalidad de estas, solo usaremos las que, a criterio nuestro, son las más pertinentes en la presente investigación.

Asimismo, procederemos a definir finalmente a la entidad pública que ha sido objeto de investigación en la presente tesis, estamos hablando de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Procuraduría Pública: Dicha entidad es el órgano encargada de la representación y defensa jurídica de los derechos e intereses, en este caso del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, según lo regulado en la Ley del Sistema de Defensa Jurídico del Estado y demás normas aplicables.

Funciones:

- Representar al estado y defender los intereses del Ministerio ante los órganos jurisdiccionales y administrativos, así como ante el Ministerio Público, Policía Nacional, tribunales arbitrales, centros de conciliación y otros de similar naturaleza, en la que interviene el estado.
- Requerir a cualquier entidad pública información, documentos, antecedentes e informes y colaboración que se requiera para la defensa jurídica de la entidad que representada.

- Informar periódicamente al/a la Ministro/a sobre las labores realizadas, brindando la información pertinente de ser el caso.
- Demas funciones señaladas en su norma sustantiva.

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, es uno de los tantos ministerios relevantes que tiene el estado, el mismo tiene como función primordial, formular las políticas para el óptimo progreso del Sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural. orientando y dirigiendo la formulación de los planes, programas y proyectos que requiere el desarrollo del sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural, y en general de las áreas rurales del país.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Sobre el aspecto metodológico de la presente investigación, debemos precisar que la presente investigación se caracteriza por ser de tipo básica. Su enfoque es cuantitativo.

Su diseño de estudio fue no experimental de tipo correlacional, ya que no se manipularon las variables y se buscó establecer la relación causal entre las variables materia de estudio. Por su temporalidad es de corte transversal.

Según Rivera, C. (2019) en su estudio denominado Investigación básica e investigación aplicada. Singer Island: Newstex, explicó que este tipo de investigación también se conoce como investigación fundamental. Esta investigación consiste en realizar trabajos o estudios que logren responder a preguntas que nos permita ampliar y reforzar nuestros conocimientos adquiridos.

De acuerdo a Hernández, R. Fernandez, C y Baptista, P. (2014), el estudio con enfoque cuantitativo se basa en la verificaciones efectuadas a trabajos de investigación o estudios anteriores. Asimismo, es utilizado para la consolidación de supuestos o creencias y establecer con precisión patrones de conducta de un determinado grupo de personas. En este tipo de investigación a diferencia de las cualitativas, se busca ser lo más objetivo posible. También se emplea la lógica deductiva, es decir, su razonamiento va de lo general a lo particular.

Siguiendo a Hernández, R. Fernandez, C y Baptista, P. (2014), la investigación correlacional su finalidad es conocer la relación o grado de vinculación que puede existir entre dos o más variables o categorías en determinado contexto. En esta investigación se permite realizar predicciones de acuerdo al problema materia de estudio.

En las investigaciones correlacionales se establecen hipótesis correlacionales.

Para Del Cid, Méndez y Sandoval (2017), los trabajos con diseños no experimentales son muy utilizados en investigaciones relacionadas a materias como ciencias sociales y administración. Su objetivo no consiste en manipular o modificar las variables estudiadas, sino buscan efectuar un análisis, exploración, descripción y explicación desde bases las teóricas y prácticas. De ese modo, analizando todo su contexto y el problema materia de análisis pueden presentar sugerencias o recomendaciones respecto al caso presentado.

Cortés y León (2005) sostienen que una investigación de carácter transversal, es aquella donde se recogen datos en un momento específico. Su objetivo consiste en realizar una descripción de lo observado y analizar como se relacionan las variables entre ellas y su incidencia. Este autor señala, que sería como tomar una fotografía para mostrar la situación actual analizada.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable: Clima Organizacional

Rodríguez, D. (2016) conceptualiza al clima organizacional como la “Percepción conjunta de aquellos miembros de un determinado ente respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se desarrolla, las relaciones intuitivo persona que se desarrolla en el mismo y la organización formal que afecta dicho trabajo” (p. 180).

Variable: Satisfacción Laboral

Weiss (2002), este define a la satisfacción laboral como aquella perspectiva o juicio evaluativo, ya sea este positivo o negativo que el individuo o trabajador realiza de su estado o situación laboral.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Denominamos población o universo al conjunto de todas las observaciones posibles que caracterizan al objeto.

Nuestra población está conformada por 44 servidores y funcionarios públicos de la “Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – Lima”.

En esa línea, la porción de la población que se ha clasificado se ha denominado muestra y a los métodos que conllevan a su determinación lo denominamos muestreo; sin embargo, la presente investigación no ha determinado una muestra, acogiendo al total de la población debido a la cantidad de trabajadores y a fin de obtener resultados exactos.

Tabla 01.

Población de estudio de Colaboradores de la Procuraduría Pública

N°	Instituciones	Total
1	Procuraduría Pública	
	44	
		Población Total
	44	

Fuente: Cuadro de asignación de personal Dirección de Personal MIDAGRI

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Técnicas de la encuesta

En la presente investigación por el tipo, tiempo de estudio y por la forma efectiva para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. Como instrumento se aplicó el cuestionario para ambas variables.

Técnica de Procesamiento de datos

Se utilizó como instrumento, las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores.

Instrumentos:

Cuestionario sobre el Clima Organizacional

Considerando la variable número 1 (clima organizacional) se aplicó el instrumento "Cuestionario del clima organizacional". Es un cuestionario que está orientado a conocer el clima organizacional Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - 2021. El cuestionario considero 19 ítems, en el cual se toma en cuenta la Escala de Likert.

Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Se aplicó a los colaboradores seleccionados teniendo en cuenta la variable número 2 (satisfacción laboral) que corresponde al instrumento "Cuestionario del clima organizacional". Es un cuestionario que está orientado a conocer la satisfacción laboral de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - 2021. El cuestionario considero 19 ítems, en el cual se toma en cuenta la Escala de Likert.

Validez y confiabilidad

Validez

El instrumento se sometió a un juicio de expertos para determinar la consistencia interna en relación lógica. Por ello, se recurrió al apoyo de 3 magísteres, profesionales que cuentan con el conocimiento de las variables materia de estudio y del presente trabajo. Asimismo, se tuvo en cuenta tres indicadores para determinar la validez: Claridad, coherencia y pertinencia, correspondiéndole los valores de SI corresponde y NO corresponde, según sea el caso.

Tabla 02.

Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento clima organizacional y satisfacción laboral

Criterios	J1	J2	J3	Dictamen
Pertinencia	Si	Si	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Si	Si	Aplicable
Claridad	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Reporte de ficha de evaluación de jueces.

Confiabilidad.

Para analizar la confiabilidad del instrumento se empleó una prueba previa, tomándose como muestra a 10 servidores públicos con características similares al área analizada. Además, se empleó la fórmula del Alfa de Cronbach, reportándose los siguientes resultados:

Tabla 03.**Estadísticos de fiabilidad – primera variable**

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0,714	19

Como se aprecia de la prueba de confiabilidad el valor obtenido alcanza un índice de 0,714 lo que indica una confiabilidad aceptable del instrumento.

De la misma manera, se elaboró un instrumento para realizar la evaluación de la variable satisfacción laboral, empleándose para tal efecto la escala de Likert para la recolección.

Estadísticos de fiabilidad – segunda variable

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0,707	19

Como se aprecia de la prueba de confiabilidad el valor obtenido alcanza un índice de 0,707 lo que indica una confiabilidad aceptable del instrumento.

3.5 Procedimientos

En el desarrollo del presente trabajo, se identificó una problemática, asimismo, se analizó a las variables, también se buscó instrumentos que permitan ayudar a medir las variables de estudio. Posteriormente, se escogió los cuestionarios y se procedió a solicitar el permiso a las autoridades correspondientes para el acceso a la población de estudio.

3.6. Análisis de datos

Se realizó el análisis estadístico, empleándose el software IBM SPSS versión 21, debido a que el estudio fue de enfoque cuantitativo, presentando así los resultados descriptivos en términos de frecuencias y porcentajes. De la misma forma, se utilizó una prueba de bondad de ajuste para verificar que tipo de distribución siguen los datos.

Se examinó la secuencia de la distribución de los datos obtenidos por cada instrumento mediante la prueba de Kolmogorov-smirnov, en base a los resultados arrojados se determinó el empleo de estadísticos no paramétricos, los cuales, definieron el uso del coeficiente rho de Spearman o coeficiente r en la estimación y análisis de la relación entre ambas variables objeto de investigación

3.7. Aspectos éticos

Se estableció los aspectos éticos normados por la Universidad César Vallejo para lo cual no se ha alterado los datos ni se ha puesto en evidencia a los participantes del estudio.

Se cumplió con el consentimiento informado del colaborador al participar en la investigación respondiendo los cuestionarios aplicados. Los instrumentos de recolección de datos fueron resueltos de forma virtual desde los domicilios de los trabajadores debido a la coyuntura social que el país está viviendo, previo a ello se les explicó cómo realizar el cuestionario y que los datos obtenidos en la investigación serán confidenciales de modo que cada participante trate de responder de manera objetiva a todas las preguntas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Como se observa en la tabla 04 y figura 1, el número de Directivos que colaboraron fueron 2, los cuales representan el 4,5% y los empleados fueron 42, el cual representa el 95,5% del total de trabajadores. Asimismo, se puede apreciar una marcada diferencia a favor de los empleados colaboradores.

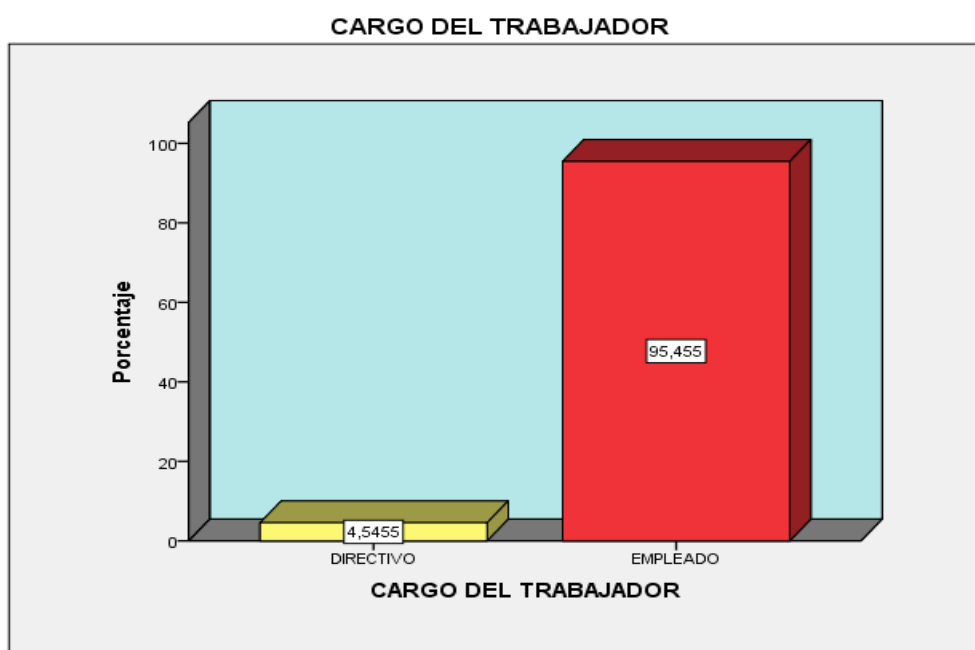
Tabla 04

Cargo de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DIRECTIVO	2	4,5	4,5	4,5
EMPLEADO	42	95,5	95,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 1



De la misma manera, podemos observar en la tabla 05 y figura 2, el número de varones que colaboraron fueron 21, siendo el 47,7%, mientras que el número de mujeres fue 23, representando el 52,3% del total de trabajadores. Se puede notar una mínima diferencia a favor de las mujeres.

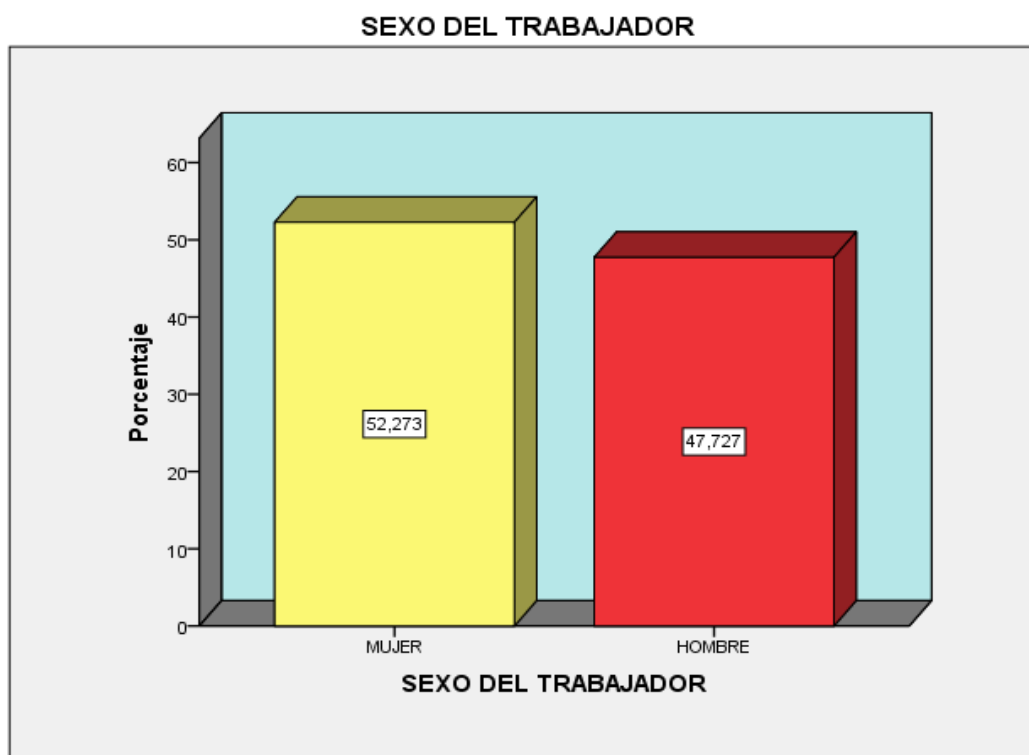
Tabla 05

Sexo de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUJER	23	52,3	52,3	52,3
Válidos HOMBRE	21	47,7	47,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 2



De otro lado, se puede observar en la tabla 06 y figura 3, el número de trabajadores contratados que colaboraron fueron 39, los cuales representan el 86,6%, mientras que los trabajadores nombrados fueron 5, los cuales representan el 11,4% del total de trabajadores. Al respecto, se puede notar una marcada diferencia a favor de los trabajadores contratados.

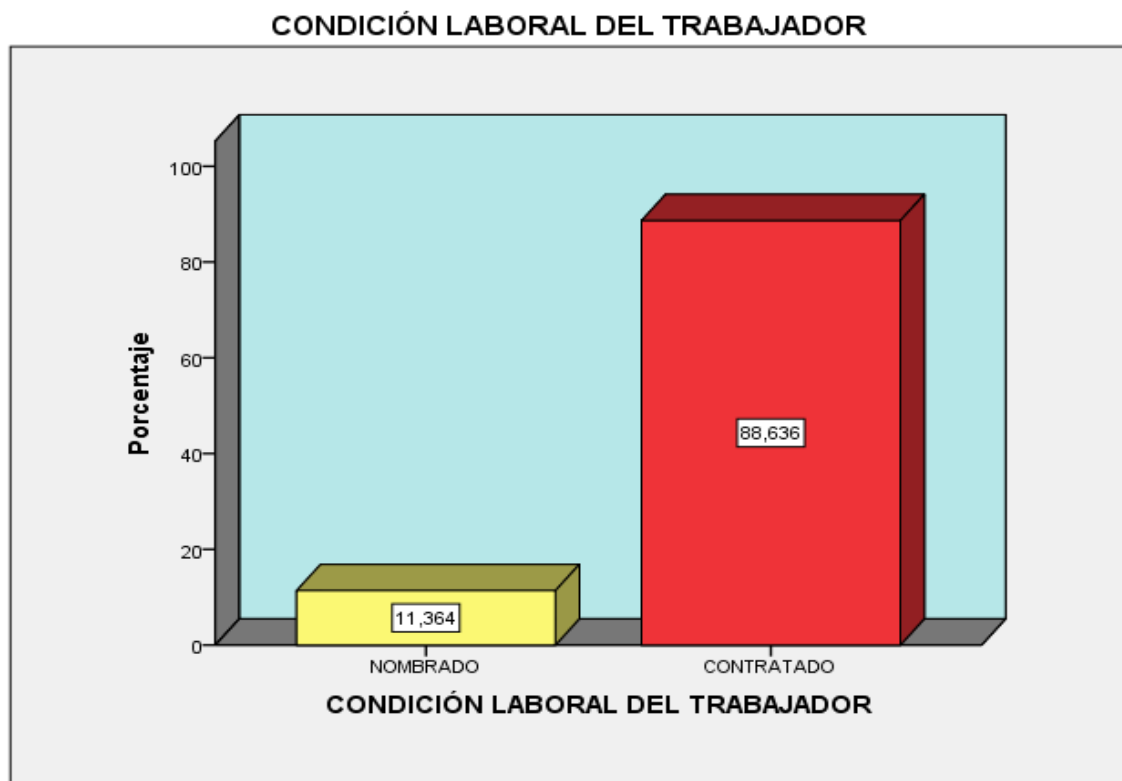
Tabla 06

Condición laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NOMBRADO	5	11,4	11,4	11,4
Válidos CONTRATADO	39	88,6	88,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 3



También, se puede observar en la tabla 07 y figura 4, la permanencia de los trabajadores, de los cuales 41 son colaboradores antiguos, los mismos que representan el 93,2%, mientras que 3 son nuevos, los cuales representan el 6,8% del total de trabajadores. Al respecto, se puede notar una marcada diferencia a favor de los trabajadores antiguos.

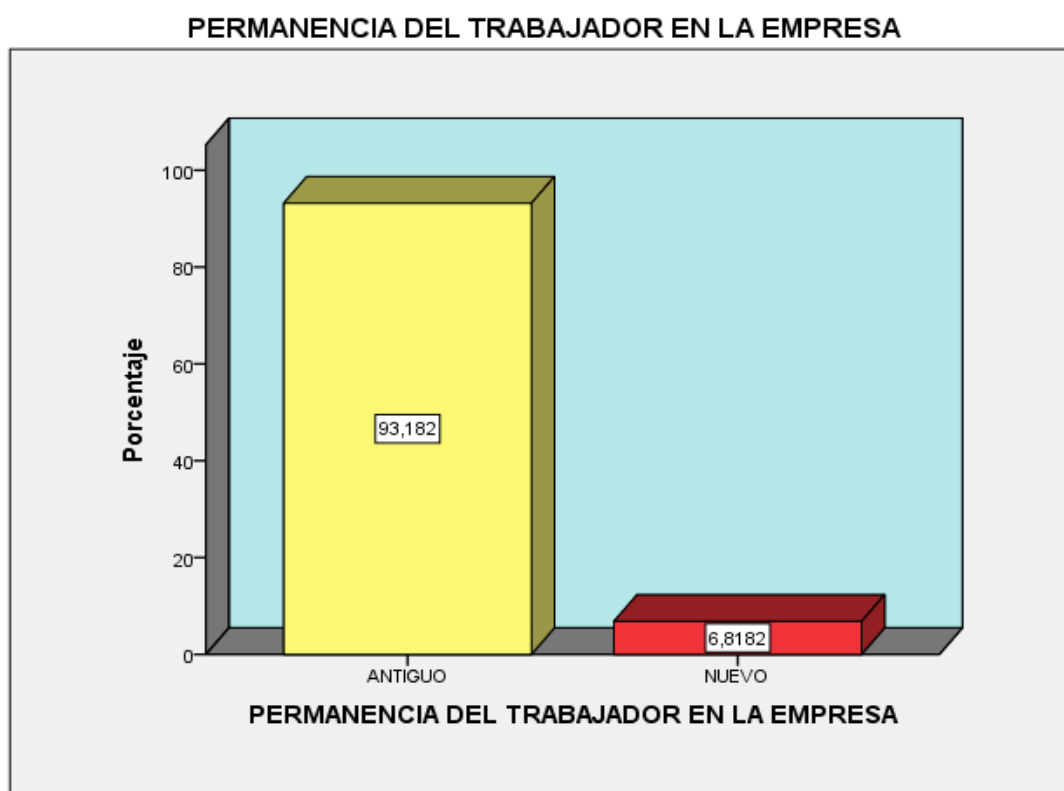
Tabla 07

Permanencia de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ANTIGUO	41	93,2	93,2	93,2
NUEVO	3	6,8	6,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 4



Asimismo, se puede observar en la tabla 08 y figura 5, la procedencia de los trabajadores, de los cuales se puede observar que los 44 colaboradores proceden de un distrito diferente del que se ubica su centro laboral.

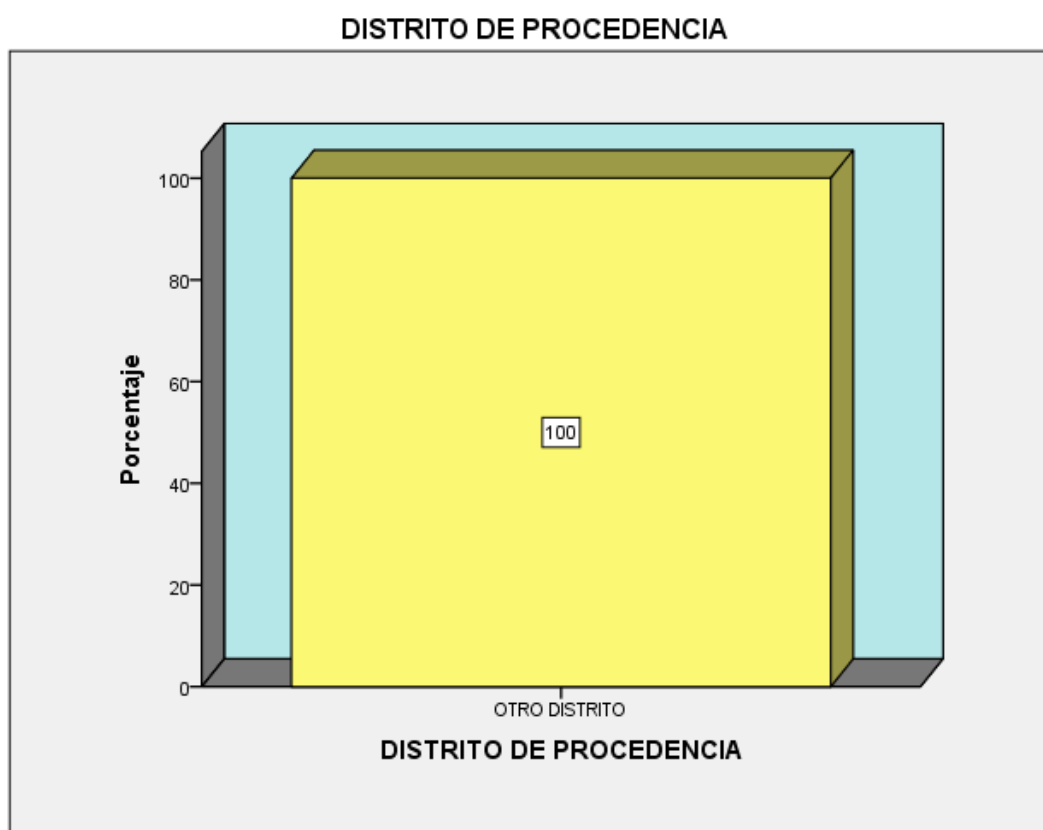
Tabla 08

Distrito de procedencia de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	OTRO DISTRITO	44	100,0	100,0	100,0

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 5



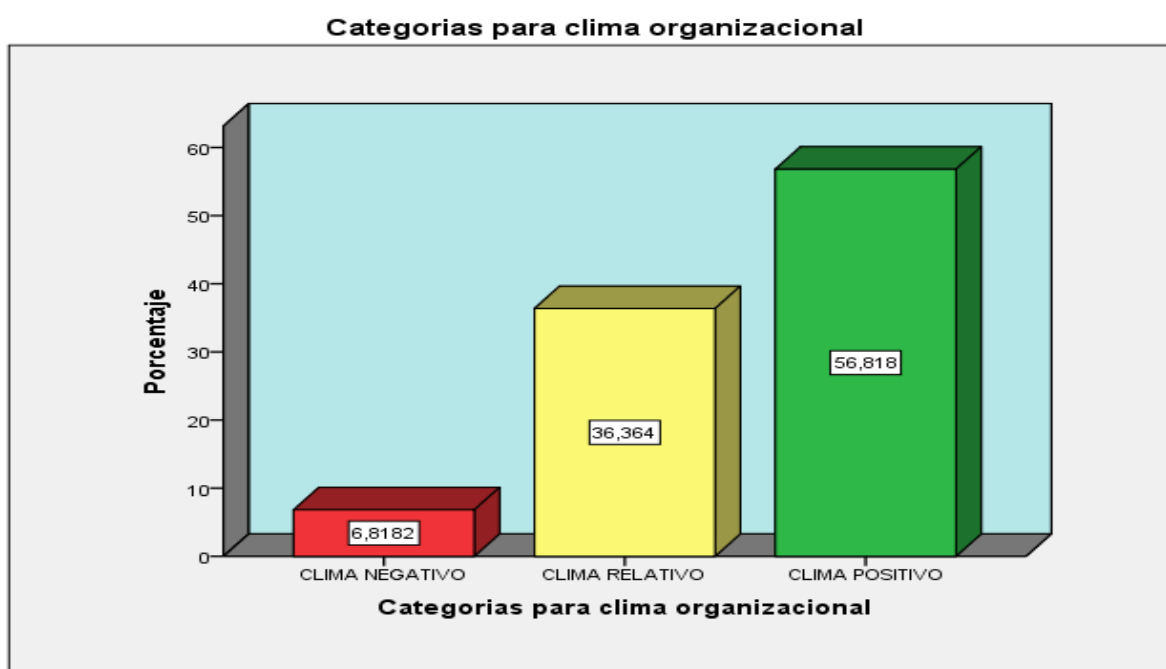
De la misma manera, en la tabla 09 y figura 6, se observa que son 3 colaboradores que perciben el clima como negativo y representan el 6,8%, mientras que 16 trabajadores perciben el clima como relativo representando el 36,4%, finalmente tenemos que 25 colaboradores perciben el clima como positivo representando un 56,8%. Se puede notar una marcada diferencia entre el número de colaboradores que perciben el clima como positivo frente a los que perciben el clima como relativo, resaltando el bajo porcentaje de colaboradores que perciben el clima como negativo.

Tabla 09

Categorías para clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CLIMA NEGATIVO	3	6,8	6,8	6,8
	CLIMA RELATIVO	16	36,4	36,4	43,2
	CLIMA POSITIVO	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 6



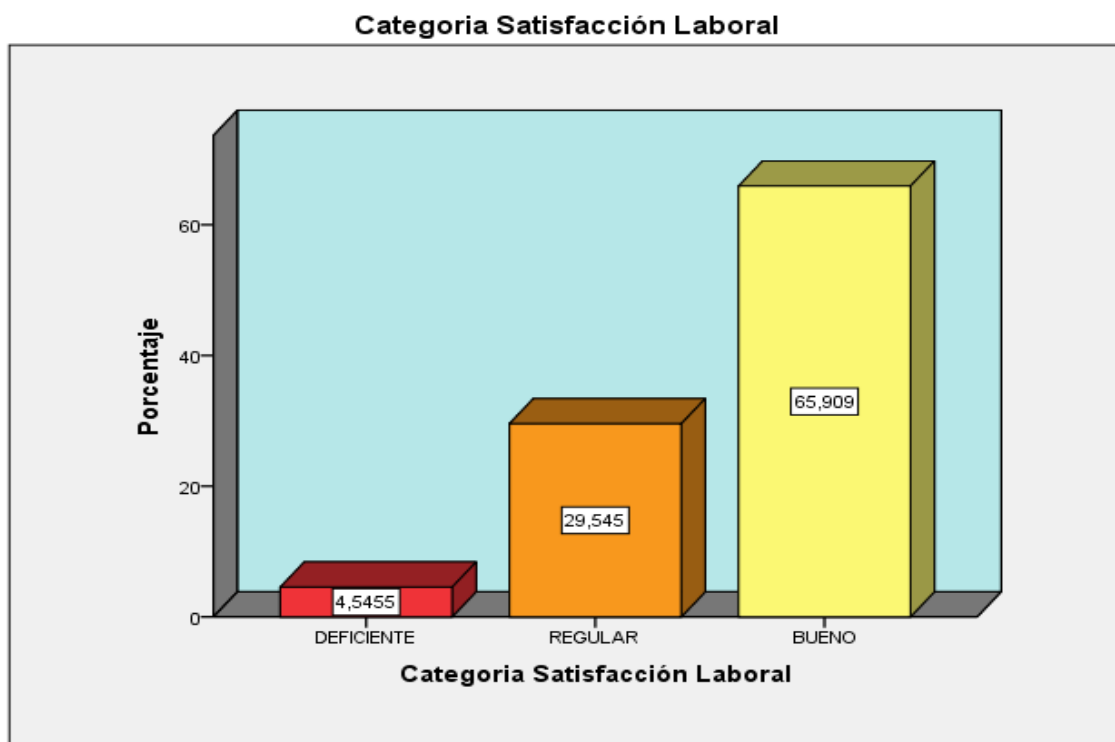
Por otro lado, en la tabla 10 y figura 7, se observa que son 2 colaboradores que perciben su satisfacción laboral como deficiente y representan el 4,5%, mientras que 13 trabajadores perciben su satisfacción laboral como regular representando el 29,5%, finalmente tenemos que 29 colaboradores perciben su satisfacción laboral como buena representando un 65,9%. Se puede notar una marcada diferencia entre el número de colaboradores que perciben su satisfacción laboral como buena frente a los que perciben su satisfacción como regular, resaltando el bajo porcentaje de colaboradores que perciben el clima como deficiente.

Tabla 10

		Categorías Satisfacción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	2	4,5	4,5	4,5
	REGULAR	13	29,5	29,5	34,1
	BUENO	29	65,9	65,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Figura 7



4.2. Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

H_i: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

H_o: No Existe una relación directa ni significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Nivel de Confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho Spearman

Como se puede observar en la Tabla 11, se obtuvo un valor sig.= 0,027, menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. Además, se obtuvo un valor positivo $r=0,333$, lo cual corrobora que la relación de las variables es directa, asimismo el valor $r=0,333$ nos indica que la relación entre estas variables es débil y no muy fuerte como se había supuesto.

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman para el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

			Categorías Clima Organizacional	Categorías Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Categorías para Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,333*
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	44	44
	Categorías Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,333*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	44	44

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_i: Existe una relación directa y significativa entre las Relaciones Interpersonales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

H_o: No Existe una relación directa y significativa entre las Relaciones Interpersonales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Nivel de Confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho Spearman

En la Tabla 12, se obtuvo un valor sig.= 0,870, mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto queda demostrado que no existe relación directa ni significativa entre las Relaciones Interpersonales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión relaciones interpersonales y la variable Satisfacción Laboral.

		Categoría Relaciones Interpersonales	Categoría Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Categorías para relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.025
		N	44
	Categoría para Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,870
		Sig. (bilateral)	.025
		N	44

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Prueba de hipótesis específica 2:

H_i: Existe una relación directa y muy significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

H_o: No existe una relación directa y muy significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Nivel de Confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho Spearman

En la Tabla 13, se obtuvo un valor sig.= 0,067, mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión Liderazgo y la variable Satisfacción Laboral.

		Categoría para Liderazgo	Categoría Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-,279
	Categoría para Liderazgo	Sig. (bilateral)	.	0,067
		N	44	44
		Coeficiente de correlación	-,279	1,000
	Categoría para Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,067	.
		N	44	44

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

Prueba de hipótesis específica 3:

H_i: Existe una relación directa y significativa entre Identidad Institucional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

H_o: No existe una relación directa y significativa entre Identidad Institucional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego..

Nivel de Confianza: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho Spearman

Como se puede observar en la Tabla 14, se obtuvo un valor sig.= 0,004, menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación directa y significativa entre Identidad Institucional y la Satisfacción Laboral. Además, se obtuvo un valor positivo $r=0,424$, lo cual corrobora que la relación de las variables es directa, asimismo el valor $r=0,424$ nos indica que la relación entre estas variables es débil y no muy fuerte como se había supuesto.

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión identidad institucional y la variable Satisfacción Laboral.

		Categoría para Identidad Institucional	Categoría Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Categoría para Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,424**
	Institucional	Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	44	44
	Categoría Satisfacción	Coeficiente de correlación	,424**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,004	.
		N	44	44

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, se propuso como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una institución pública del distrito de Benavides. Tras el análisis estadístico, se afirma que en el extremo de la variable clima organizacional, existen 3 colaboradores que perciben el clima como negativo y representan el 6,8%, mientras que 16 trabajadores perciben el clima como relativo representando el 36,4%, finalmente tenemos que 25 colaboradores perciben el clima como positivo representando un 56,8%. Se puede apreciar una marcada diferencia entre el número de colaboradores que perciben el clima como positivo frente a los que perciben el clima como relativo, resaltando también el bajo porcentaje de colaboradores que perciben el clima como negativo.

Asimismo, respecto de la variable satisfacción laboral, se confirma que son 2 colaboradores que perciben su satisfacción laboral como deficiente y representan el 4,5%, mientras que 13 trabajadores perciben su satisfacción laboral como regular representando el 29,5%, finalmente tenemos que 29 colaboradores perciben su satisfacción laboral como buena representando un 65,9%. De lo señalado, se aprecia una marcada diferencia entre el número de colaboradores que perciben su satisfacción laboral como buena frente a los que perciben su satisfacción como regular, resaltando el bajo porcentaje de colaboradores que perciben el clima como deficiente.

En esa línea, tomando en cuenta la percepción de los colaboradores de la entidad objeto de estudio, los hallazgos estadísticos evidenciaron una correlación directa al obtener un valor positivo $Rho=0,333$; sin embargo, dicho valor nos indica que la relación entre estas variables de investigación en la presente institución es débil y no muy fuerte como se había supuesto. Asimismo, se analizó las dimensiones relaciones interpersonales ($Rho= 0.025$; sig. = 0.870), liderazgo ($Rho= -0.279$; sig. = 0,067) e identidad institucional ($Rho= 0.424$; sig. = 0.004), arrojando los resultados descritos; es decir, ante una presencia alta de la dimensión identidad institucional en la presente entidad pública, mayor será la probabilidad de la

presencia de la satisfacción laboral en sus trabajadores. Asimismo, la presente investigación arroja que características relacionadas con el liderazgo y relaciones interpersonales no influyen en la satisfacción laboral en dicha entidad pública, debido a la inexistencia de su relación directa, aceptando la variable nula en dichos casos la misma que ha sido probada estadísticamente.

Los resultados obtenidos en este estudio, en base al objetivo general, que es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, arrojo los siguientes valores ($Rho = 0.333$; $sig. = 0.027$) por lo que se rechaza la hipótesis nula. En esa línea, se puede afirmar que un clima organizacional idóneo repercute en una satisfacción laboral plena. Estos hallazgos coinciden a los encontrados por Polanco (2014) - Honduras, quien afirma que la insatisfacción tiene una relación directa con la inestabilidad laboral, detallando que el viable clima tiene una influencia en la satisfacción que debe ser tomada en cuenta, compartiendo los resultados de la presente investigación sobre la influencia del clima y la satisfacción laboral en el presente caso en una entidad pública; asimismo, podemos detallar que Vaca, C. A. M (2015), coincide en el tema de la existencia de la relación entre dichas variables, detallando que ambas investigaciones cumplen con la finalidad de aportar nuevas incidencias a fin de obtener resultados mas fiables, teniendo en cuenta que en el presente caso la relación no ha sido uniforme como describiremos posteriormente.

Por su parte, Velásquez H. (2014), detalla la importancia de la calidad del clima organizacional a experimentar, según ello influirá directamente en el grado de satisfacción laboral, compartiendo nuestra hipótesis probada que detalla de la relación directa y constante entre ambas variables; en esa línea, también Vega, M. M. C. (2008), tiene como conclusiones la existencia de una relación fiable y positiva entre las 02 variables, confirmando incluso la validez de las subescalas del clima organizacional y estas responden a hipótesis muy plausibles, compartiendo las conclusiones en ciertos extremo la presente investigación, ya que es clara la

existencia de una relación entre las variables, pero en las dimensiones objeto de estudios, no existe uniformidad ni aceptación en su totalidad, acogiendo en extremos las hipótesis nula.

En esa línea, Okoli, Ifeanyi (2019), una investigación que tuvo como objeto de estudio al personal de Universidades Privadas del Sudeste de Nigeria, tuvo como resultado la presencia de una correlación muy significativa entre las variables, obteniendo un motivación positiva, los resultados arrojaron un relación significativa de las dimensiones climáticas organizativas, obteniendo como conclusión que todos los académicos, reciban la orientación y apoyo administrativo necesario, una vez ingresen a la universidad, recomendado a su vez la mejora de las condiciones laborales existentes, a fin de evitar sentimientos negativos en el personal; en esa línea, los resultados obtenidos arrojan un clima y satisfacción laboral favorable, se ha obtenido que 02 de las dimensiones objetos de estudio no tiene influencia directa, por ende resulta de vital importancia ampliar la presente investigación y marcar los rasgos, aspectos o dimensiones que resalta y apoyan a una plena satisfacción laboral en la entidad objeto de estudio.

Asimismo, resulta de vital importancia verificar la existencia una relación directa y significativa entre nuestras dimensiones objeto de estudio, para Báez Pacheco, Nelson (2017), en su investigación descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo, en la cual utilizo instrumentos como, la Escala de Clima Laboral (CLSPC), elaborada por la psicóloga Palma (1999); la Escala de Motivación en el Trabajo de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) entre otros, tuvo como fin apoyar el diseño efectivo de sistemas de compensaciones, plazas laborales, mejorar el desenvolvimiento laboral, incentivar el interés del nuevo personal de trabajo y de terceros interesados en el puesto, así como crear situaciones que retengan al personal laboral, arrojando como conclusiones, que existe una relación significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral con la rotación laboral; sin embargo, respecto al clima laboral, se evidenció una relación no significativa con la rotación laboral; en esa línea, si bien en la presente investigación se ha aprobado la relación de las variables, tenemos

disyuntiva en el foque de sus dimensiones, ya que se ha aprobado la nula relación, teniendo en cuenta que el mismo ha optado por investigar la rotación laboral detallando que es una característica que influye negativamente en el clima, resulta necesario detallar que no se aprecia en la presente investigación una influencia negativa de la variable, precisando las diferencias de una de las variables de estudio.

Por otro lado, Alfaro Salazar (2012), en su investigación desarrollada en las municipalidades de Lima y Callao; se obtuvo como resultado, que no existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores municipales y que dicha característica puede considerarse promedio, obteniendo además, diferencias significativas sobre la condición laboral respecto a la satisfacción en los distintos factores, afirmando en la investigación laboral, que ha influido la condición laboral en diversas áreas, detallando que si bien es cierto tenemos un porcentaje mínimo en la desaprobación de la satisfacción laboral y clima organizacional, no se aprecia una dimensión sobresaliente en esta negativa, detallando que los resultados son variados y mínimos en cuanto a la negativa de la influencia de las dimensiones aplicadas.

Asimismo, Gonzales Tinco (2017) en su investigación que tiene como fin conocer la relación entre las mismas variables de estudio, afirma la existencia de una correlación directa significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Comas, recomendando propiciar un adecuado clima organizacional a fin de motivar, valorar y que se solidifique el compromiso del personal con la institución pública, ya que dicha investigación prueba la relación existente entre las variables, situación que es compartida en nuestra investigación en vista a la relación positiva probada estadísticamente. Por otro lado, Aguilar Villagaray (2018) examinó la relación de las variables en mención, a nivel de correlación, estudio tipo básico, muestreo no probabilístico de tipo intencional, 80 trabajadores de los regímenes CAS y 276, concluyendo que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, conclusión que también acogemos esta investigación debido al análisis estadístico

que arrojó, detallando que en nuestra investigación presentamos si bien es cierto una relación, esta no es muy significativa.

Para Calderón Gálvez (2017) arroja como conclusiones que cuando clima organizacional es bueno, en esa misma medida se afectara la satisfacción laboral. De lo señalado, se concluye que las variables objeto de estudio, son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier afectación de estos, afecta directamente el ambiente de trabajo y forzosamente al personal que forma parte, afirmaciones que contrastamos en la presente investigación, detallando que si bien es cierto nuestra investigación se ha aprobado 02 (entre ellas la hipótesis general) de nuestras 4 hipótesis formuladas, es claro que a nivel investigativo se ha aprobado que existen dimensiones en el caso en concreto que influyen de diversa manera en la satisfacción laboral, en nuestro caso, resulto una sorpresa que la dimensión identidad institucional resalte entre las otras en la satisfacción laboral, si bien es cierto la investigación que se hace referencia se han usado dimensiones diferentes, estas han arrojado una relación directa con las variable satisfacción laboral, circunstancia que resulta relevante a la hora de determinar los elementos que generan mayor relación entre las variables, habiendo la presente investigación, resaltado una más que las otras.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Para la hipótesis general de nuestra investigación, se obtuvo un valor sig.= 0,027, menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. Además, se obtuvo un valor positivo $r=0,333$, lo cual corrobora que la relación de las variables es directa, asimismo el valor $r=0,333$ nos indica que la relación entre estas variables es débil y no muy fuerte como se había supuesto.

Segunda. Para la hipótesis específica 1 se ha obtenido un valor sig.= 0,870, mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación, por lo tanto queda demostrado que no existe relación directa ni significativa entre las Relaciones Interpersonales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Tercera. Para la hipótesis específica 2 se obtuvo un valor sig.= 0,067, mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Procuraduría Pública del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Cuarta. Para la hipótesis específica 3 se obtuvo un valor sig.= 0,004, menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación directa y significativa entre Identidad Institucional y la Satisfacción Laboral. Además, se obtuvo un valor positivo $r=0,424$,

lo cual corrobora que la relación de las variables es directa, asimismo el valor $r=0,424$ nos indica que la relación entre estas variables es débil y no muy fuerte como se había supuesto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Utilizar la presente investigación para identificar y formar las bases de futuras investigaciones, respecto a los resultados obtenidos, precisando que el clima organizacional es vital para una satisfacción laboral, situación que resulta idónea para el desarrollo integro de un ente público y privado, que tenga metas solidas de desarrollo, por lo que no debe descuidarse dichos aspectos.

Segundo: Fomentar mayor comunicación e interacción del personal dentro de los planes de capacitación, con la finalidad de mejorar su desempeño laboral a fin de lograr una mejor adaptación a las funciones asignadas, precisando que las capacitaciones no versan únicamente en temas funcionales de la entidad laboral, si no que debe tener diversas perspectivas, sociales y psicológicas que integren de mejor manera al equipo de trabajo.

Tercero: Fortalecer los mecanismos de acceso a los canales de comunicación dentro de la institución, detallando que la misma cuenta con diversas sedes, y que no todas se encuentran en la sede central, por tanto, se entiende que el alcance de la Oficina de Recursos Humanos es limitado y no cubre de forma eficiente las diversas necesidades del personal, véase desde diversas perspectivas laborales.

Cuarta: Realizar capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades blanda y de liderazgo, lo cual fomenta no solo el desarrollo personal y profesional, si no fomenta el trabajo y la consolidación grupal, del capital de trabajo.

Quinta: Implementar talleres de sensibilización que permitan obtener un mayor compromiso de los colaboradores con los valores y principios institucionales, teniendo en cuenta que la presente investigación ha resaltado el valor de “identidad institucional” y su gran influencia en una satisfacción laboral adecuada, por lo que resulta necesario fortalecer y no descuidar dicha dimensión tan relevante e importante para la institución.

REFERENCIAS

- Aguilar Villagaray (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 03, Lima-2018*, tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Alfaro Salazar (2012), *Satisfacción Laboral y su relación con algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades*, tesis de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arbaiza, L. (2010) *Comportamiento organizacional: bases y fundamento*. 1a ed., Buenos Aires: CengageLearning
- Báez Pacheco, Nelson (2017). *Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación "Y" en las entidades bancarias de la Ciudad del Cusco* - Pontificia Universidad Católica del Perú Tesis Magistral.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Ediciones Shalom.
- Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Calderón Gálvez (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*, tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Chajara, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Puno: Obtenido de http://biblioteca.unap.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=89794
- Chamán, Q. (2018). *Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de la División Médico Legal I I Piura – 2014 (tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo)*. Piura. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_0acd64e3aa4558cbc216cbbba0f8a2c49/Description#tabnav
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.

- Cristancho, F (2015) Guía Fundamental para optimizar el clima laboral. Recuperado de <https://www.google.com.pe/Blockk.Acsendo.com/author/Felipe/>
- Cortés, M.E.C., & León, M. I. (2005). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen.
- Del Cid, A. Méndez, R. Sandoval, F. (2017). Investigación, fundamentos y metodología. México: Prentice Hall.
- Díaz Cárdenas (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía 2017*, tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Duarte, S. (2014). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa*. D.F. México.
- Fabila, A., Minami, H., & Izquierdo, M. (2014). La escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento, características y principios metodológicos. *Dialenet*, 31-40.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of jobsatisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Gonzales Tinco (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017*, tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- García, M. y Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito
- Gotelli, S. y Mansilla S. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo*, tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Hancer, M. Y George, T. (2003). Job. Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal Of Hospitality & amp Tourism Research*, 27, pp. 85-100.

- Hernández, R. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima organización en función del modelo de valores en competencia*. D.F. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernandez, C y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. 6a ed. Mexico: McGRAW-HILL
- Hospinal, S. (2013) Clima *organizacional y satisfacción laboral en la empresa FYD inversiones SAC*. Revista de la Universidad Mayor San de Marcos. Lima-Perú: Ind. Data.
- Lapiente, L., Kanter, P., Navarro, R., & Medrano, L. (2019). Evaluación de un modelo socio-cognitivo de satisfacción laboral en trabajadores argentinos . *Estudios de Psicología*, 12-20.
- Litwin, G.H. y Stringer, R. A. (1968) Motivation and organizational climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Linda, M., & Fitria, Y. (2019). El efecto del capital intelectual en la satisfacción laboral de los empleados bancarios. *Opción*, 1244-1265.
- Louffat. E. (2013) Administración del potencial humano. 2a ed., Buenos Aires: Cengagelearning.
- Louffat, E. (2015) Administración: fundamentos del proceso administrativo. 4ª. ed, Buenos Aires: Cengagelearning.
- Malvárez, G. (2017). *Construcción y validación de una herramienta que mida el clima laboral y la implementación de acciones que lo favorezcan*. Cali.
- Marriner, A. (1996). Administración y Liderazgo en Enfermería. 5ta Edición. España: Mosby – Doyma.
- Maslow, A. (1954). A theory of human motivation. *Psychological Review* (Vol. 50. 4). (pp. 370-396).
- Ministerio de Salud (2009) *Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. 2a ed., Lima: J.W.G. Servicios gráficos EIRL
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Nieva: Universidad Surcolombiana.

- Okoli, Ifeanyi. (2019). Organizational Climate and Job satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *Revista Internacional de Investigación en Estudios y Gestión de Negocios*, 36-48. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330452490_Organizacional_Climate_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Staff_Experience_from_Selected_Private_Universities_in_Southeast_Nigeria
- Palma, S. (2005). *Escala de clima laboral*. Lima: Manual. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palma, S. (2006) *Escala satisfacción laboral SL-SPC*. Manual, Lima: Cartolan EIRL.
- Pérez N, Rivera, P (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos Perú. Tesis Magistral.
- Polanco C. (2014), *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico en Administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro de Sula, Cortez*. Universidad Pedagógica Nacional Morarón de Tegucigalpa. Honduras, Tesis Magistral.
- Pujol, L., & Dabos, G. (2019). Factores disposicionales y situacionales en el trabajo: validación de escalas y examen de los efectos sobre la satisfacción laboral. *Academia Revista Latinoamericana*, 49-70.
- Rivera, C. (2019). Investigación básica e investigación aplicada. Singer Island: Newstex. Retrieved from <https://www.proquest.com/blogs-podcasts-websites/investigación-básica-e-aplicada/docview/2253960884/se2?accountid=37408>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Editorial Pearson.
- Rodríguez, D. (2016) *Diagnóstico organizacional*. 8a ed. Bogotá: Editorial Alfa Omega.

- Soria, T. (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N° 03 Chalhuanca, 2020*. Tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group y Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Ugarte, U., Arce, R., & García, C. (2008). *Metodologías para el estudio organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Uribe, J. (2015) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. 1a ed., México: Editorial el manual moderno.
- Vega, M. M. C., Botello, C. M., Rivera, P. C. H., & Partido, A. N. (2008). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR ESTATAL (INSTITUCIONES PÚBLICAS): DESARROLLO, ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS1. *Universum*, 23(2), 66-85. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/clima-organizacional-y-satisfacción-laboral-en/docview/218355204/se-2?accountid=37408>
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS CUANTITATIVO RIGUROSO DE SU RELACIÓN/ ORGANIZATION CLIMATE AND JOB SATISFACTION: A RIGOROUS QUANTITATIVE ANALYSIS OF THEIR RELATIONSHIP. *Ad-Minister*, (26), 5-15. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/el-clima-organizacional-y-la-satisfacción-laboral/docview/1706514369/se-2?accountid=37408>
- Velásquez H. (2014), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo Leon, México*. Universidad de Montemorelos de la Republica de México, Tesis Magistral.
- Zavala, S. (2012) *Guía a la Redacción en el estilo APA*. 6a ed., Puerto Rico

ANEXOS

Operacionalización De Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	
Clima Organizacional. Se define como la "Percepción conjunta de aquellos miembros de un determinado ente respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se desarrolla, las relaciones intuitivo persona que se desarrolla en el mismo y la organización formal que afecta dicho trabajo" Rodríguez, D. (2016)	Relaciones interpersonales	Trato de trabajador a trabajador	1. Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	Escala Politémica (Evalúa percepción U opinión) Escala de Likert Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
		Trato de Jefe a trabajador	2. Su Jefe lo trata con amabilidad y respeto. 3. Su Jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.		
		Trato con trabajadores de otras áreas.	4. Tiene buenas relaciones con trabajadores de otras áreas. 5. Desarrolla trabajo colaborativo con trabajadores de otras áreas. 6. Existe buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.		
			Competencias profesionales		7. Su Jefe se muestra conocedor de las Tareas a realizar. 8. Su Jefe resuelve situaciones imprevistas con criterio técnico.
					Cualidades personales
			Cumplimiento de tareas		10. Su Jefe cumple las metas de producción en la cantidad requerida. 11. Su Jefe cumple las metas de producción en la calidad requerida.
	Identidad institucional	Cumplimiento de Rol			12. Llega puntualmente al trabajo 13. Cumple con sus horarios responsablemente 14. Cumple con las tareas asignadas
		Identificación con las actividades	15. Asiste a las capacitaciones que facilita su institución. 16. Colabora usted en las actividades extracurriculares.		
			Imagen institucional		17. Asiste usted a trabajar con el Uniforme de la Empresa. 18. Difunde usted las bondades de su Institución. 19. Desarrolla usted su trabajo con impecable presentación.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA
<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Esta variable es definida como aquella perspectiva o juicio evaluativo, ya sea este positivo o negativo que el individuo o trabajador realiza de su estado o situación laboral. Weiss (2002)</p>	<p>Condiciones de Trabajo</p>	Organización del espacio	1. La distribución física de su dependencia laboral facilita la realización de sus laborales.	<p>Escala Politémica <u>(Evalúa percepción U opinión)</u></p> <p>Escala de Likert</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p>
			2. Considera pertinente el espacio laboral (oficina) asignada a su persona.	
			3. Cuenta con las comodidades necesarias para la realización de labor.	
		Ubicación	4. Considera que su centro laboral se encuentra en un lugar accesible.	
			5. Considera que la ubicación es pertinente para la realización de sus actividades.	
		Comodidad	6. El horario resulta idóneo para la realización de labores.	
			7. Llevarse bien con el Jefe repercute en sus actividades.	
	<p>Reconocimiento Personal y/o social</p>	Disfrute	8. Su(s) Jefe(s) es(son) comprensivo(s).	
			9. Es agradable trabajar con sus compañeros.	
			10. Disfruta con la labor asignada a su persona.	
		Desarrollo profesional	11. Esta relacionadas las labores asignadas con su carrera profesional.	
			12. Las labores asignadas le permiten un desarrollo profesional idóneo.	
		Realización personal	13. Se siente útil con la laboral que realizo.	
	14. Repercute en su esfera personal las labores realizadas.			
	<p>Beneficios económicos</p>	Necesidad	15. Considera que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	
			Expectativa Económica	
		17. Siente que la remuneración obtenida es bastante aceptable.		
		18. Su trabajo le permite vivir con comodidad.		

ANEXO 02

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

ÁREA DE TRABAJO:

CARGO SEXO

CONDICIÓN PERMANENCIA

DISTRITO DE PROCEDENCIA: _____ EDAD: _____

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador, la misma evalúa la relación de las variables en la institución pública, por lo que agradeceré responder las interrogantes en forma objetiva y veraz.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

(PREGUNTAS)

DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
2	Su Jefe lo trata con amabilidad y respeto.	N	CN	AV	CS	S
3	Su Jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	N	CN	AV	CS	S
4	Tiene buenas relaciones con trabajadores de otras áreas.	N	CN	AV	CS	S
5	Desarrolla trabajo colaborativo con trabajadores de otras áreas.	N	CN	AV	CS	S
6	Existe buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO		Escala de Valoración				
7	Su Jefe se muestra conocedor de las Tareas a realizar.	N	CN	AV	CS	S
8	Su Jefe resuelve situaciones imprevistas con criterio técnico.	N	CN	AV	CS	S

9	Su Jefe asiste con puntualidad a su jornada laboral.	N	CN	AV	CS	S
10	Su Jefe cumple las metas de producción en la cantidad requerida.	N	CN	AV	CS	S
11	Su Jefe cumple las metas de producción en la calidad requerida.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD INSTITUCIONAL		Escala de Valoración				
12	Llega puntualmente al trabajo	N	CN	AV	CS	S
13	Cumple con sus horarios responsablemente	N	CN	AV	CS	S
14	Cumple con las tareas asignadas	N	CN	AV	CS	S
15	Asiste a las capacitaciones que facilita su institución	N	CN	AV	CS	S
16	Colabora usted en las actividades extracurriculares	N	CN	AV	CS	S
17	Asiste a usted a trabajar con el Uniforme de la Empresa	N	CN	AV	CS	S
18	Difunde usted las bondades de su Institución	N	CN	AV	CS	S
19	Desarrolla usted su trabajo con impecable presentación	N	CN	AV	CS	S

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

(PREGUNTAS)

DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DEL TRABAJO		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física de su dependencia laboral facilita la realización de sus laborales.	N	CN	AV	CS	S
2	Considera pertinente el espacio laboral (oficina) asignada a su persona.	N	CN	AV	CS	S
3	Cuenta con las comodidades necesarias para la realización de labor.	N	CN	AV	CS	S
4	Considera que su centro laboral se encuentra en un lugar accesible.	N	CN	AV	CS	S
5	Considera que la ubicación es pertinente para la realización de sus actividades.	N	CN	AV	CS	S
6	El horario asignado resulta idóneo para la realización de labores.	N	CN	AV	CS	S
7	Llevarse bien con el Jefe repercute en sus actividades.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL		Escala de Valoración				
8	Su(s) Jefe(s) es(son) comprensivo(s).	N	CN	AV	CS	S

9	Es agradable trabajar con sus compañeros.	N	CN	AV	CS	S
10	Disfruta con la labor asignada a su persona.	N	CN	AV	CS	S
11	Están relacionadas las labores asignadas con su carrera profesional.	N	CN	AV	CS	S
12	Las labores asignadas le permiten un desarrollo profesional idóneo.	N	CN	AV	CS	S
13	Se siente útil con la laboral que realiza.	N	CN	AV	CS	S
14	Repercute en su esfera personal las labores realizadas.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS		Escala de Valoración				
15	Considera que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	N	CN	AV	CS	S
16	Su trabajo le permite desarrollarme personalmente.	N	CN	AV	CS	S
17	Siente que la remuneración obtenida es bastante aceptable.	N	CN	AV	CS	S
18	Su trabajo le permite vivir con comodidad.	N	CN	AV	CS	S

ANEXO 03

Validación de instrumento de recojo de información - primer experto



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	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
1	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Comparte tiempo extra laboral con sus compañeros.	X		X		X		
3	Acude a capacitaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Su jefe lo trata con amabilidad y respeto.	X		X		X		
5	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	X		X		X		
6	Tiene buenas relaciones con trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
7	Desarrolla trabajo colaborativo con trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
8	Existe buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES							
9	Su jefe se muestra conocedor de las Tareas a realizar.	X		X		X		
10	Su jefe se capacita permanentemente	X		X		X		
11	Su jefe resuelve situaciones imprevistas con criterio técnico.	X		X		X		
12	Su jefe asiste con puntualidad a su jornada laboral.	X		X		X		
13	Su jefe reconoce sus esfuerzos y lo incentiva permanentemente.	X		X		X		
14	Su jefe cumple las metas de producción en la cantidad requerida.	X		X		X		
15	Su jefe cumple las metas de producción en la calidad requerida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO							
16	Llega puntualmente al trabajo	X		X		X		
17	Cumple con sus horarios responsablemente	X		X		X		
18	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
19	Asiste a las capacitaciones que facilita su institución	X		X		X		
20	Colabora usted en las actividades extracurriculares	X		X		X		
21	Asiste usted a trabajar con el Uniforme de la Empresa	X		X		X		
22	Difunde usted las bondades de su Institución	X		X		X		
23	Desarrolla usted sus trabajos con impecable presentación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. César Vilcapoma Pérez**..... DNI: **09142246**.....

Especialidad del validador: **Estadístico**.....

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física de su dependencia laboral facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
2	Considera pertinente el espacio laboral (oficina) asignada a su persona.	X		X		X		
3	Cuenta con las comodidades necesarias para la realización de labor.	X		X		X		
4	Considera que su centro laboral se encuentra en un lugar accesible.	X		X		X		
5	Considera que la ubicación es pertinente para la realización de sus actividades.	X		X		X		
6	El horario asignado resulta idóneo para la realización de labores.	X		X		X		
7	Llevarse bien con el Jefe repercute en sus actividades.	X		X		X		
8	El ambiente laboral le resulta cómodo para la realización de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
9	Su(s) Jefe(s) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
10	Es agradable trabajar con sus compañeros.	X		X		X		
11	Disfruta con la labor asignada a su persona.	X		X		X		
12	Están relacionadas las labores asignadas con su carrera profesional.	X		X		X		
13	Las labores asignadas le permiten un desarrollo profesional idóneo.	X		X		X		
14	Se siente útil con la laboral que realiza.	X		X		X		
15	Repercute en su esfera personal las labores realizadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONOMICOS								
16	Considera que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se siente mal con lo que gana.	X		X		X		
18	Siente que recibe por la entidad laboral un mal pago.	X		X		X		
19	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.	X		X		X		
20	Siente que la remuneración obtenida es bastante aceptable.	X		X		X		
21	Su trabajo me permite vivir con comodidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Motr. César Vilcapoma Pérez..... DNI: 09142246.....

Especialidad del validador: Estadístico.....

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.



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Validación de instrumento de recojo de información - segundo experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
1	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Comparte tiempo extra laboral con sus compañeros.	X		X		X		
3	Acude a capacitaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Su jefe lo trata con amabilidad y respeto.	X		X		X		
5	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	X		X		X		
6	Tiene buenas relaciones con trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
7	Desarrolla trabajo colaborativo con trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
8	Existe buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES								
9	Su jefe se muestra conocedor de las Tareas a realizar.	X		X		X		
10	Su jefe se capacita permanentemente	X		X		X		
11	Su jefe resuelve situaciones imprevistas con criterio técnico.	X		X		X		
12	Su jefe asiste con puntualidad a su jornada laboral.	X		X		X		
13	Su jefe reconoce sus esfuerzos y lo incentiva permanentemente.	X		X		X		
14	Su jefe cumple las metas de producción en la cantidad requerida.	X		X		X		
15	Su jefe cumple las metas de producción en la calidad requerida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO								
16	Llega puntualmente al trabajo	X		X		X		
17	Cumple con sus horarios responsablemente	X		X		X		
18	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
19	Asiste a las capacitaciones que facilita su institución	X		X		X		
20	Colabora usted en las actividades extracurriculares	X		X		X		
21	Asiste usted a trabajar con el Uniforme de la Empresa	X		X		X		
22	Difunde usted las bondades de su Institución	X		X		X		
23	Desarrolla usted sus trabajos con impecable presentación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Paola Rojas Zapata..... DNI: 46792934.....

Especialidad del validador: Temático.....

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 Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO							
1	La distribución física de su dependencia laboral facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
2	Considera pertinente el espacio laboral (oficina) asignada a su persona.	X		X		X		
3	Cuenta con las comodidades necesarias para la realización de labor.	X		X		X		
4	Considera que su centro laboral se encuentra en un lugar accesible.	X		X		X		
5	Considera que la ubicación es pertinente para la realización de sus actividades.	X		X		X		
6	El horario asignado resulta idóneo para la realización de labores.	X		X		X		
7	Llevarse bien con el Jefe repercute en sus actividades.	X		X		X		
8	El ambiente laboral le resulta cómodo para la realización de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su(s) Jefe(s) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
10	Es agradable trabajar con sus compañeros.	X		X		X		
11	Disfruta con la labor asignada a su persona.	X		X		X		
12	Están relacionadas las labores asignadas con su carrera profesional.	X		X		X		
13	Las labores asignadas le permiten un desarrollo profesional idóneo.	X		X		X		
14	Se siente útil con la laboral que realiza.	X		X		X		
15	Repercute en su esfera personal las labores realizadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONOMICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se siente mal con lo que gana.	X		X		X		
18	Siente que recibe por la entidad laboral un mal pago.	X		X		X		
19	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.	X		X		X		
20	Siente que la remuneración obtenida es bastante aceptable.	X		X		X		
21	Su trabajo me permite vivir con comodidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Paola Rojas Zapata..... DNI: 46792934.....

Especialidad del validador: Temático.....

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 Experto Informante.
 Especialidad

Validación de instrumento de recojo de información - tercer experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL								
1	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Comparte tiempo extra laboral con sus compañeros.	X		X		X		
3	Acude a capacitaciones con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Su jefe lo trata con amabilidad y respeto.	X		X		X		
5	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	X		X		X		
6	Tiene buenas relaciones con trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
7	Desarrolla trabajo colaborativo con trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
8	Existe buena comunicación con los trabajadores de otras áreas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES								
9	Su jefe se muestra conocedor de las Tareas a realizar.	X		X		X		
10	Su jefe se capacita permanentemente	X		X		X		
11	Su jefe resuelve situaciones imprevistas con criterio técnico.	X		X		X		
12	Su jefe asiste con puntualidad a su jornada laboral.	X		X		X		
13	Su jefe reconoce sus esfuerzos y lo incentiva permanentemente.	X		X		X		
14	Su jefe cumple las metas de producción en la cantidad requerida.	X		X		X		
15	Su jefe cumple las metas de producción en la calidad requerida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO								
16	Llega puntualmente al trabajo	X		X		X		
17	Cumple con sus horarios responsablemente	X		X		X		
18	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
19	Asiste a las capacitaciones que facilita su institución	X		X		X		
20	Colabora usted en las actividades extracurriculares	X		X		X		
21	Asiste usted a trabajar con el Uniforme de la Empresa	X		X		X		
22	Difunde usted las bondades de su Institución	X		X		X		
23	Desarrolla usted sus trabajos con impecable presentación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Milagros Liñán Guevara DNI: 44416148

Especialidad del validador: Temático.....

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 Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física de su dependencia laboral facilita la realización de sus labores.	X		X		X		
2	Considera pertinente el espacio laboral (oficina) asignada a su persona.	X		X		X		
3	Cuenta con las comodidades necesarias para la realización de labor.	X		X		X		
4	Considera que su centro laboral se encuentra en un lugar accesible.	X		X		X		
5	Considera que la ubicación es pertinente para la realización de sus actividades.	X		X		X		
6	El horario asignado resulta idóneo para la realización de labores.	X		X		X		
7	Llevarse bien con el Jefe repercute en sus actividades.	X		X		X		
8	El ambiente laboral le resulta cómodo para la realización de sus funciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
9	Su(s) Jefe(s) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
10	Es agradable trabajar con sus compañeros.	X		X		X		
11	Disfruta con la labor asignada a su persona.	X		X		X		
12	Están relacionadas las labores asignadas con su carrera profesional.	X		X		X		
13	Las labores asignadas le permiten un desarrollo profesional idóneo.	X		X		X		
14	Se siente útil con la laboral que realiza.	X		X		X		
15	Repercute en su esfera personal las labores realizadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONOMICOS								
16	Considera que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	X		X		X		
17	Se siente mal con lo que gana.	X		X		X		
18	Siente que recibe por la entidad laboral un mal pago.	X		X		X		
19	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.	X		X		X		
20	Siente que la remuneración obtenida es bastante aceptable.	X		X		X		
21	Su trabajo me permite vivir con comodidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


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

Apellidos y nombres del juez validador. Magister Milagros Liñán Guevara DNI: 44416148

Especialidad del validador: Temático.....

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 Experto Informante.
 Especialidad

ANEXO 04

Confiabilidad de Clima Organizacional

EMPLEADO	32	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	1	3	5
EMPLEADO	36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5
EMPLEADO	38	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
EMPLEADO	29	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5
EMPLEADO	31	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5
EMPLEADO	33	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5
EMPLEADO	35	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	3	5
EMPLEADO	31	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5
EMPLEADO	30	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	1	3	5
EMPLEADO	31	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	19

Confiabilidad de Clima Organizacional

EMPLEADO	32	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	1	4	3	3
EMPLEADO	36	5	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3
EMPLEADO	38	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3
EMPLEADO	29	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5
EMPLEADO	31	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	2	5	5
EMPLEADO	33	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	5	4
EMPLEADO	35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5
EMPLEADO	31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4
EMPLEADO	30	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
EMPLEADO	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	18

5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	
5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	
5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	
5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	