



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401  
SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE  
SAN MARTÍN**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor (es):**

**Bach. Escudero Tanchiva Luis**

**<https://orcid.org/0000-0002-4813-1881>**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**

**<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2023**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO,  
DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN.**

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre completo Firma

secretario (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar  
Nombre completo Firma

Vocal (a): Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre Completo Firma

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración Pública** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA
Escudero Tanchiva Luis	01135173	

Pimentel, 13 de febrero de 2023

## **DEDICATORIA**

### ***A Dios***

*Por iluminarme cada día de mi vida  
Y brindarme la salud para lograr mis objetivos.*

### ***A mis seres queridos***

*Porque durante la incorporación de nuevos conocimientos nos  
han mostrado su disposición y su entendimiento durante  
los años de formación.*

### ***A mis docentes***

*Porque nutridos de su experiencia y  
conocimiento han fortalecido nuestras  
competencias académicas y técnicas  
para la competitividad.*

*Luis.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, que me ilumina en cada momento de mi vida y me da las fuerzas necesarias para seguir adelante.*

*A mi esposa e hijos por el gran apoyo que me brindan cada día y que es de suma importancia.*

*A todos mis profesores por su orientación y enseñanzas impartidas que de una y otra forma me ayudaron a alcanzar esta importante meta personal durante los años de mi formación profesional y humana en la Universidad Señor de Sipán.*

*A todos aquellos, que, con su generosa colaboración, contribuyeron, sustancialmente, a iniciar y organizar una gran parte de la nueva información para la carrera profesional de contabilidad.*

*Luis.*

## RESUMEN

La presente tesis tiene por objetivo conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. El tipo de estudio es descriptivo – explicativa. Se utilizó el muestreo no probabilístico de criterio, con una población y muestra comprendida por 45 trabajadores de la institución. Se analizó la información utilizando medidas estadísticas y escalas no métricas: porcentajes y frecuencias, procesados con el programa SPSS para obtener resultados más satisfactorios. Se busca que el presente estudio sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución. Los resultados encontrados nos han permitido observar que el clima organizacional es deficiente e incide de manera negativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Satisfacción de los trabajadores.

## **ABSTRACT**

The objective of this thesis is to know the organizational climate and establish its incidence in the job satisfaction of the workers of the Executing Unit 401 Salud Alto Mayo. The type of study is descriptive - explanatory. Non-probabilistic criterion sampling was used, with a population and sample comprised of 45 workers from the institution. The information was analyzed using statistical measures and non-metric scales: percentages and frequencies, processed with the SPSS program to obtain more satisfactory results. It is intended that this study serve as a reference instrument for management and direction policies within this important entity, and in turn allow to improve the internal processes of annual evaluation of the institution's work performance. The results found have allowed us to observe that the organizational climate is deficient and has a negative impact on the job satisfaction of the workers of the Executing Unit 1 Salud Alto Mayo.

**Keywords:** *Organizational Climate, Worker satisfaction.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>12</b>
1.1. Realidad problemática .....	14
1.2. Antecedentes de estudio. ....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
<b>1.3.1. Clima organizacional</b> .....	22
<b>1.3.2. Satisfacción Laboral</b> .....	29
1.4. Formulación del problema .....	33
1.5. Justificación e importancia de la investigación .....	33
<b>1.5.1. Justificación Teórica</b> .....	33
<b>1.5.2. Justificación Metodológica</b> .....	33
<b>1.5.3. Justificación Social</b> .....	33
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos de la investigación.....	34
<b>1.7.1. Objetivo general</b> .....	34
<b>1.7.2. Objetivos específicos</b> .....	34
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO</b> .....	<b>35</b>
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	35
<b>2.1.1 Tipo</b> .....	35
<b>2.1.2 Diseño</b> .....	35
2.2. Población y muestra.....	36
<b>2.2.1 Población</b> .....	36
<b>2.2.2 Muestra</b> .....	36
2.3. Variable y Operacionalización .....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimiento de análisis de datos .....	38
2.6. Criterios éticos.....	38
2.7. Criterios de rigor científico.....	39
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>40</b>
3.1. Resultados en tablas y gráficos. ....	40



3.2. Discusión de resultados.....	58
3.3. Aporte científico (propuesta).....	59
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>61</b>
4.1. Conclusiones.....	61
4.2. Recomendaciones .....	62
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>69</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable Clima Organizacional .....	36
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral .....	37
<b>Tabla 3</b> Variable Clima Organizacional .....	40
<b>Tabla 4</b> Dimensión de Estructura .....	41
<b>Tabla 5</b> Dimensión de Responsabilidad Individual .....	42
<b>Tabla 6</b> Dimensión de Remuneración.....	43
<b>Tabla 7</b> Dimensión de Riesgos y Toma de decisiones .....	44
<b>Tabla 8</b> Dimensión de Apoyo .....	45
<b>Tabla 9</b> Dimensión de Tolerancia al conflicto.....	46
<b>Tabla 10</b> Variable Satisfacción Laboral .....	47
<b>Tabla 11</b> Dimensión de Trabajo en sí .....	48
<b>Tabla 12</b> Dimensión de Salario.....	49
<b>Tabla 13</b> Dimensión de Reconocimiento, Beneficios y Condición de trabajo .....	50
<b>Tabla 14</b> Dimensión de Supervisión.....	51
<b>Tabla 15</b> Dimensión de Compañeros.....	52
<b>Tabla 16</b> Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral .....	54
<b>Tabla 17</b> Analizar la incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Variable Clima Organizacional.....	40
<b>Figura 2</b> Dimensión de Estructura.....	41
<b>Figura 3</b> Dimensión de Responsabilidad individual .....	42
<b>Figura 4</b> Dimensión de Remuneración .....	43
<b>Figura 5</b> Dimensión de Riesgos y toma de decisiones .....	44
<b>Figura 6</b> Dimensión de Apoyo .....	45
<b>Figura 7</b> Dimensión de Tolerancia al conflicto .....	46
<b>Figura 8</b> Variable Satisfacción Laboral.....	47
<b>Figura 9</b> Dimensión de Trabajo en sí .....	48
<b>Figura 10</b> Dimensión de Salario .....	49
<b>Figura 11</b> Dimensión de Reconocimiento .....	50
<b>Figura 12</b> Dimensión de Supervisión .....	51
<b>Figura 13</b> Dimensión de Compañeros .....	52

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Pedraza (2018) afirma que la significancia de un clima organizacional para la mejora del rendimiento en sus trabajadores. La satisfacción laboral y el clima organizacional van de la mano para generar éxito en una empresa o compañía, sobre todo en el sector público o asistencial (los que están dirigidos a ofrecer servicios específicos a un grupo de personas por medio de fundaciones). Es común observar que no se le dé la importancia que corresponde, ya que crea incomodidad e insatisfacción en los trabajadores y como resultado se ve reflejado el mal servicio que se les brinda a los clientes. Por ello debe existir un adecuado clima organizacional para lograr la satisfacción laboral.

Para lograr una buena satisfacción laboral se debe considerar una actitud positiva entre todo el personal de trabajo (gerencial, administrativo y demás cargos.) y así tener un buen desempeño en su ambiente de laboral. Esto se ve reflejado en el desarrollo económico y de competitividad de la organización en el sector. Asimismo, el clima organizacional se conforma por el entorno dentro de una empresa y simboliza una atmosfera psicológica impar donde influye el tipo de empresa en la que se trabaja, las políticas y reglamentos que se manejan y las diversas conductas sociales.

Para mantener la satisfacción de los colaboradores se tienen que crear lazos afectivos entre el empleador y los trabajadores, suministrar capacitaciones para su crecimiento profesional, así como también promover el trabajo en equipo, brindar a los empleados una remuneración que este acorde a su desempeño, con ella se les brinda una estabilidad económica; los colaboradores satisfechos ayudan de forma voluntaria a sus compañeros, colaboran con la empresa y/o institución y se acatan los lineamientos acordados.

Asimismo, Toapanta et al. (2020) refiere que en las organizaciones peruanas se discurre que el clima organizacional representa una causa definitiva para alcanzar un buen desempeño laboral; es decir, si el ambiente no es el conveniente abandonan su puesto de trabajo. Existen factores que se deben tener en cuenta, y es que los empleados valoran diferentes cosas en una empresa, esto se relaciona con las edades biológicas de los mismos como, por ejemplo: algunos consideran las sugerencias u opiniones de sus jefes e incluso de sus compañeros; mientras que otros valoran la meritocracia aplicada

en las empresas y/o instituciones, otros ven la oportunidad del crecimiento de su carrera profesional, mientras que otros solo valoran la remuneración.

También se debe tener en cuenta los beneficios que se les otorga a los trabajadores y la comunicación entre los directivos y los mismos. Esto refuerza la satisfacción laboral, se mantiene un buen clima laboral y genera en los trabajadores un balance entre su vida laboral y personal. Por todo lo mencionado se debe convertir en una prioridad para las empresas y/o instituciones estar al tanto del clima organizacional, asimismo, conocer si los trabajadores sienten satisfacción la laborar con ellos.

El clima organizacional es un vínculo que interviene de forma positiva en una empresa para enfrentar cualquier obstáculo que se presente dentro de la misma, conexo con el clima organizacional, los elementos tanto interno como externo de la empresa perjudican el desarrollo de los trabajadores. Las particularidades que se presentan en la empresa se perciben de forma directa o indirecta afectando en cierto grado la conducta y productividad en el trabajo.

Es esencial que en todas las empresas se deba medir la satisfacción laboral para estar al pendiente de lo que necesita o este afectando a los colaboradores ya que de esto depende su productividad y por ende el crecimiento de la empresa. Se puede realizar cada cierto tiempo un evento donde se integren y participen todos los trabajadores en compañía de las personas que están al mando para crear vínculos entre ellos y así provechar para cuantificar su nivel de satisfacción en la empresa, se puede aplicar encuestas con cuestionarios donde se les haga preguntas de fácil respuesta, sin necesidad de ser específicos y que sea de forma anónima para evitar inconvenientes o mal interpretación de la información.

En la satisfacción laboral encontramos motivación intrínseca que procede del interior de un ser humano con el objetivo de satisfacer sus propios deseos de desarrollo personal, cuando se está inspirado de forma intrínseca se logra la satisfacción de haber cumplido algún deseo, lo que quiere decir que disfruta de procedimiento; y la motivación extrínseca va de la mano con la satisfacción que se recibe del exterior o de otras personas. En el entorno laboral estas satisfacciones se relacionan con recompensas monetarias.

El presente estudio se secciona en 4 capítulos: capítulo I Introducción, capítulo II Material y método, capítulo III Resultados, capítulo IV Conclusiones y recomendaciones. Los cuales permitirán analizar a favor de la problemática.

### **1.1. Realidad problemática**

La definición de Clima Organizacional posibilita extender la expectativa analítica de la organización a una perspectiva más global, incorporando el clima laboral a las variables del sistema que influyen en la realización de los propósitos organizacionales.

En el ámbito mundial, la existencia de una empresa es lograr metas que una persona no puede lograr por sí sola, a menos que las personas comprendan bien lo que está sucediendo en la organización, incluido el entorno de trabajo, la experiencia diaria y la comprensión de las interacciones interpersonales compartidas por los socios de la empresa. Lo que se busca de la tranquilidad de los trabajadores de entidad con su trabajo, hecho que está relacionado con el índice de cumplimiento del clima laboral, incluyendo la remuneración laboral, la seguridad y las relaciones interpersonales. Esto comprender como satisfacción laboral. Para Chiavenato (2000) el clima organizacional está conformado por el ambiente dentro de una institución y representa un ambiente psicológico único que hay en toda organización. Asimismo, expresa se aborda diversas posiciones, que se superponen en diferentes niveles, cuál es el tipo de organización, las tecnologías, políticas, los propósitos operacionales, las normas internas (factores estructurales); conductas y diversas maneras de comportamiento social (factores sociales) que van más allá del estímulo o el castigo.

En el contexto internacional, con el desarrollo acelerado de las organizaciones, ante las nuevas demandas y el aumento de las tasas de cambio, los comportamientos grupales en las organizaciones han obligado a las grandes empresas de todo el mundo a prepararse para comprender los comportamientos individuales y grupales de los recursos humanos y hacerlos consistentes con los recursos humanos corporativos. Las metas organizacionales, establecen una base psicológica para buscar la efectividad organizacional. El entorno puede tener un efecto favorable o desfavorable en el comportamiento de los empleados, y tiende a sus actitudes, limitando o no limitando su desempeño, productividad y / o creatividad e identidad laboral. Mera et al. (2019) citando a Brunet (2004) menciona que el clima organizacional es un principio

pluridimensional al igual que el ambiente atmosférico. Ello infiere que los gerentes deben considerar una extensa variedad de elementos, desde la apariencia de la entidad hasta los métodos de comunicación utilizados. De acuerdo con Brunet (1987) señala que, en la escuela de Gestalt los sujetos entienden la gente que están alrededor a través de estándares cognitivos y de razonamiento, por lo que actúan de manera en que comprenden el mundo. Por lo tanto, el comportamiento del trabajador se verá influenciado por su propia percepción del entorno y el ambiente de trabajo. En otro punto, la escuela funcionalista sostiene que los pensamientos y acciones de una persona penden de su entorno y que el individualismo represente un papel vital en la adecuación de un sujeto a su entorno.

A escala nacional, en distintos organismos del sector público, las condiciones laborales inadecuadas se ven como un problema común, los colaboradores intervienen sin motivación alguna, y los conflictos entre ellos se manifiestan en el desarrollo ineficiente de los entes antes mencionadas. Originado principalmente a que los colaboradores no están satisfechos con su labor, no se sienten cómodos con la manera en que se debe hacer, ven su trabajo como una rutina y no están lo suficientemente incentivados para hacerlo; lo cual conduce al maltrato del público y de la institución.

Para Pérez y Zafra (2018) en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017”, determino que hay un vínculo positivo entre las variables expuestas, en el personal del hospital mencionado.

En la tesis “Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo” (Orellana & Llulluy, 2010), llego a concluir que no hay una asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente. La hipótesis debe conseguir relaciones entre las variables analizadas y la significancia del clima para el ejercicio del docente, pero tomando en consideración que no se evaluó el desempeño laboral, sino la ejecución en el aula, además, el ejercicio docente fue analizado por los estudiantes y no por profesores o directivos. Las conclusiones anteriores ayudan a indagar en esta investigación la atribución o repercusión del clima laboral en la generación de empleo de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (p. 133).

En la tesis "La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril -agosto del 2001" (Álvarez, 2002), se concluyó que el clima y la cultura organizacional tienen importantes implicaciones prácticas para las empresas en general, y de ello se somete su eficacia y productividad. Los hallazgos del estudio, motivaron nuestro detallar los elementos fundamentales de la cultura organizacional del IIAP y cómo esto contribuye a la conciencia de los empleados en relación al clima laboral.

En el estudio de grado "Influencia entre el clima y satisfacción laborales de los trabajadores del Sistema Integral de Salud, Lima - 2009" tuvo como objetivo saber si es que existe una influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. Para vincular la satisfacción con el clima laboral se utilizaron como herramientas analíticas técnicas de encuesta y herramientas de escala Likert. Los hallazgos sugieren una sólida asociación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los empleados del SIS (p. 102).

En el ámbito local, se observó que en la Unidad Ejecutora 401 del Alto Mayo en el departamento de San Martín, no otorgo la idónea relevancia al clima organizacional y a la satisfacción laboral de los colaboradores; ellos no se encontraban muy complacidos con la atmósfera laboral en el que se desempeñan, y siendo esto un importante rol, que debe buscar la institución para el buen manejo de sus recursos, específicamente de sus habilidades como personas, que vendría a ser un soporte esencial para la realización de su visión organizacional, formando una institución líder en cuanto al entorno de la competencia, así como en el departamento de San Martín reflejando confianza y credibilidad.

Dicho esto, surgió el interés de analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

## **1.2. Antecedentes de estudio.**

### **A nivel Internacional.**

Ahmad (2020) examinó el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, utilizando a British American como caso de estudio. Fue empleado el cuestionario, una muestra de 70 trabajadores y fue de enfoque cuantitativo. El estudio



registró un vínculo bueno y significativo entre las siguientes dimensiones: los valores organizacionales, el entorno laboral, las políticas y procesos, estructura de la organización con la satisfacción laboral. De igual forma, el clima organizacional predice la satisfacción laboral. Los entornos laborales son cruciales para el empleado, en particular en la era actual de COVID-19, como tal, la gerencia debe prestarle atención específica en otros para crear un entorno de satisfacción laboral. Por lo tanto, la gerencia debe implementar un programa que los empleados utilicen para su desarrollo y avance personal y mantener vivos los elementos del factor de satisfacción laboral en todo momento para ellos.

Astudillo (2019) en su tesis el propósito del estudio fue estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador con el propósito de plantear un plan de mejora. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y de corte transversal. La población de investigación fue 45 sujetos. Asimismo, la técnica para recolectar datos se dio mediante un cuestionario. Concluyendo que la vertiente que más incide en el clima organizacional y la poca satisfacción laboral son los vínculos interpersonales. Igualmente, el 33% afirmó que las capacitaciones, el 22% la elaboración de planes de estímulos, el 20% un mejor pago, el 16% trabajos extras laborales, el 9% talleres en base a la tecnología.

Riyanto y Panggabean (2019) examinaron y analizaron la influencia del liderazgo, la cultura y el clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados en PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk como estudio de caso. Es de enfoque cuantitativo, nivel explicativo y una muestra de 88 colaboradores que participaron de cuestionarios. Se encontró que solamente la cultura y clima organizacional actúan en la satisfacción de los colaboradores. Esto significa que, el cambio de estructura, estándares, responsabilidad, recompensa y apoyo tienen influencia directa en el trabajo mismo, compañeros, promoción y supervisión en la empresa.

Del Ángel, Fernández, Santes, Fernández, Zepeta (2020) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en un instituto de salud. La metodología fue de corte transversal analítico, de nivel correlacional. La población la integraron 182 colaboradores, quienes contestaron la Escala de Clima Organizacional. Los resultados

permitieron evidenciar que gran parte de los colaboradores manifestó clima organizacional por perfeccionar (56%) y 40.7% ratificó como satisfactoria la variable satisfacción laboral a muy satisfactoria (46.2%). Se halló una relación regular entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral ( $r_s = 0.205$ ;  $p = 0.05$ ).

Cobo et al. (2022) en su artículo tuvo como objetivo Describir y analizar la percepción existente acerca de los factores vinculados a la satisfacción laboral (SL) y la calidad de vida (CV) de los médicos residentes españoles durante la pandemia por la COVID-19. La metodología cuantitativa, de tipo aplicado, de plan transversal no exploratorio y de nivel correlacional dilucidante. La población estuvo compuesta por médicos ocupantes dinámicos de cualquier especialidad en España y el ejemplo se tomó de 404 médicos ocupantes. El procedimiento utilizado fue el de reunión y revisión y el instrumento fue la encuesta de escala Likert. Se obtuvieron los siguientes resultados: una suma de 404 ocupantes con una media de tiempo de  $27,82 \pm 0,15$  años, media equivalente a 27, límite de 57 y mínima de 24 años, sin tremendos contrastes por orientación (Masculino/Femenino) =  $27,59/27,94$ ;  $p = 0,269$ ), fomentando las frecuencias adjuntas según el tiempo de residencia. Con todo, las informaciones encontradas mostraron la presencia de la exigencia de exploración adicional correspondiente a CV y SL de los médicos ocupantes, ya que estos resultados no fueron dispuestos, pues el Coronavirus - 19 restringe extraordinariamente los resultados.

Salgado (2019) tuvo como objetivo Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Para su metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. El universo poblacional estuvo compuesto por funcionarios de dos centros de salud familiar de una comuna de Chile y la muestra se tomó de 110 funcionarios. Así mismo se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert. Se toma como resultados que los dos centros de salud desarrollaron un grado medio de satisfacción laboral ( $3,32 \pm 0,93$ ) y clima organizacional ( $3,45 \pm 0,83$ ) de un máximo de 5. En conclusión, se pudo determinar la relación significativa que existe entre satisfacción laboral y clima laborar (0,636) ya que son fundamentales en el área laboral del centro de salud en un grado medio de satisfacción laboral ( $3,32 \pm 0,93$ ) y clima organizacional ( $3,45 \pm 0,83$ ), el vínculo entre los porcentajes mundiales de las dos escalas fue estáticamente significativa 0,636 ( $p \leq 0,001$ ).

## **A nivel Nacional.**

Ñique (2020) en su investigación indagó la relación del clima organizacional con la satisfacción en el trabajo de las enfermeras del área UCI de un hospital de Trujillo; en cuanto a la metodología tuvo una orientación cuantitativa no experimental de alcance correlacional y una muestra de 33 empleados que participaron de un cuestionario. Se concluyó que, el clima organizacional y la satisfacción laboral obtuvieron un puntaje regular porque todavía deben mejorar mediante técnicas para que los colaboradores se sientan en un entorno laboral adecuado y satisfechos.

Soria (2021) en su estudio indagó sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de un hospital de Apurímac; respecto a la metodología fue correlacional, transversal no experimental de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 52 colaboradores que desarrollaron un cuestionario. Se evidenció relación entre las variables del estudio, entendiendo que a medida que el colaborador perciba un entorno saludable y óptimo en todos los aspectos, estará más cómodo y satisfecho. Asimismo, el vínculo, la manera en que la gerencia actúa, estabilidad y valores se asocian con la satisfacción en el contexto laboral.

Fernández et al. (2019) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción del usuario externo sobre la atención médica recibida en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional Salud del Niño (INSN). La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental de corte transversal. Así mismo a población estuvo conformada 312 usuarios internos, trabajadores asistenciales y administrativos y la muestra fue tomada de 125 trabajadores en total. La técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y como instrumento cuestionario en escala de Likert. En conclusión, se pudo determinar de forma satisfactoria en un 76.3% la evaluación global del clima organización y a su vez se consideró mejorarla aún más y en la satisfacción global de usuarios externos fue de un 64.4%.

Noriega (2021) desarrollo una investigación cuyo propósito fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos Covid19. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada no experimental, descriptivo correlacional. El universo poblacional estudiado lo conformaron 95 profesionales de salud. En cuanto a la técnica de recolección de datos se emplearon los cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos evidenciaron que su clima organizacional mejoró (63,2%)

frente a satisfacción laboral (62,1%), y en cuanto a clima organizacional se consideró potencial humano de mejora (63,2%); necesidades de mejora del diseño organizacional (50,5%) y necesidad de mejorar la cultura organizacional (58,8%).

Sánchez (2019) en su tesis su principal objetivo fue determinar y analizar la relación existente entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota. El método utilizado es observacional, diseño descriptivo transversal y correlacional. la muestra estuvo conformada por 155 colaboradores. Para la recolección de datos se emplearon dos escalas diferentes para cada variable de estudio. Los resultados demostraron que la satisfacción laboral está a un nivel de 65,2%; 30,3% en un término regular y 4,5% no satisfecho; referente al interactuar con el encargado, posibilidades de progreso, sueldos y motivaciones se encuentran en un nivel imparcial.

Morales y Contreras (2020) tuvo como objetivo Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Para la metodología se utilizó fue de enfoque cuantitativo, diseño pre experimental de corte transversal. La población fue compuesta por colaboradores de nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la fuente y como muestra se tomó a 76 trabajadores asistenciales. Así mismo la técnica que se empleó fue la entrevista y como instrumento el cuestionario en escala de Likert. El universo poblacional fue razonablemente joven (edad media de 38,8 años y DE:  $\pm 6,8$ ), con una sutil prevalencia de las féminas (67,50 %). El 28 % de colaboradores tuvieron un grado alto de satisfacción. Los candidatos que empezaron sus actividades al momento de la fundación del hospital (tiempo de servicio  $\leq 3$  años) contaron con más satisfacción en el trabajo que los trabajadores del sector salud en los tiempos de servicios de 4 a 6 años. En conclusión, se pudo determinar que los empleados que tienen mayor tiempo laborando allí tienen grado medio de satisfacción en un 48% a diferencia de los que tienen 3 años laborando tiene un grado de satisfacción en 83.3%.

### **A nivel Local.**

Quiñón (2021) indagó sobre la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en un hospital de Picota, San Martín, tuvo orientación cuantitativa de tipo básica y alcance correlacional a través de un grupo muestra de 270 participantes y un cuestionario. Se concluyó que existe un vínculo entre el clima organizacional que tiene relación directa con el salario, la personalidad de los colaboradores y las

autoevaluaciones; estos son determinantes necesarios para que el colaborador perciba altos niveles de bienestar en el trabajo.

Arévalo et al. (2021) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II- E de Shilcayo - San Martín 2018. Para su metodología de estudio se empleó el enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental nivel descriptivo – correlación. Así mismo la población fue compuesta por 147 trabajadores del Hospital II y como muestra se tomó a 119 de ellos. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert. En conclusión, que hay vínculo positivo moderado entre clima organización y satisfacción laboral en el hospital II – E Banda de Shilcayo – San Martín en nivel medio un 50,4%, en nivel desfavorable 37,0% según el coeficiente de correlación de Pearson (0,460) y la correlación positiva moderada en el clima organizacional en situaciones del trabajo ( $r = 0,473$ ;  $p = 0,000$ ) por lo dicho el vínculo es significativo al poseer un  $p$  –valor  $< 0,05$ .

Espinoza y Guerrero (2019) desarrollaron una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la organización Adventista Misión Nor Oriental – San Martín. Para su metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño con experimental y nivel descriptivo. El universo poblacional por trabajadores de la institución y como muestra se tomó a 60 empleados. Así mismo la técnica que se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado se halló que si hay un vínculo de las dos variables de investigación; a través del análisis estadístico Rho de Spearman se llegó a obtener un porcentaje de 0,643 (correlación positiva moderada) y un  $p$  valor igual a 0,000 ( $p$ -valor  $< 0,05$ ), por lo que, se repele la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alterna, en otras palabras, mientras mejor es el clima organizacional de parte de los colaboradores mucho mayor será la satisfacción laboral de los empleados de la Misión Nor Oriental. En conclusión, se pudo determinar la relación positiva moderada ( $Rho=0.663$ ;  $p=0.000$ ) de igual forma se mostró que los estados físicos y materiales relaciones sociales, políticas del área administrativa tienen correlación muy significativa en el clima organizacional.

Arévalo (2021) determinó la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en una entidad de Yurimaguas. Respecto a la metodología fue de

alcance correlacional, no experimental, la muestra fue de 33 colaboradores y se usó un cuestionario. Los hallazgos señalaron que el comportamiento organizacional con la satisfacción tiene una correlación positiva (0.804); además, el liderazgo con la satisfacción tiene una correlación positiva alta (0.859); asimismo, la motivación con la satisfacción tiene una correlación positiva alta (0.813). Se toma como conclusión que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que ambos dependen el uno del otro.

Arévalo, Quiroz y Delgado (2021) en su artículo su finalidad fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Área Asistencial del Hospital. La investigación fue de tipo básica descriptiva y no experimental. La población la integraron 119 colaboradores del Hospital. Para la recopilación de elementos se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable. Los resultados evidenciaron que un clima organizacional se encuentra en un nivel medio con 50,4%, seguido del 37,0% que lo califican como “perjudicial”. De acuerdo con las dimensiones, el 41,2% de los empleados mencionan un clima organizacional perjudicial para la realización personal. La satisfacción laboral que representa el trabajador asistencial del Hospital está en un rango medio con 49,6% y el 33,6% lo considera en baja.

Arévalo (2019) indagó sobre la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de un hospital de Shilcayo (Tarapoto); fue de tipo básica, correlacional y no experimental mediante una muestra de 119 empleados que participaron de un cuestionario. En los resultados se evidenció que los colaboradores perciben al clima organizacional como regular (50,4%) y sus dimensiones realización personal es calificada como perjudicial (45,4%) mientras que la dimensión implica y supervisión lograron un puntaje medio. Por otro lado, los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos (49,6%). Por último, se halló un vínculo positivo moderado entre las dos variables de investigación (0,460).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

El clima organizacional no es sólo para especificar que el trabajador se siente bastante mejor o se siente excitado, pero además que todos los individuos, debido a su

propia conexión emocional con la organización, junto con la ayuda que sienten de la organización, tienen una exposición efectiva en su trabajo (Szeinman, 2015).

En el caso de que haya un lugar de trabajo terrible en una organización, esto afectará fundamentalmente a los trabajadores, ya que no tendrán grandes áreas de fuerza para sentirse significativamente menos se sentirán parte de la organización. Esto traerá resultados terribles para el área donde se crea y, por lo tanto, para la organización.

#### La Teoría de Herzberg

Frederick Irving Herzberg en 1968 publicó su libro ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores que maneja la hipótesis de la inspiración y la limpieza, así como la hipótesis de las dos variables? Expresa que los individuos se ven afectados por dos elementos que son los factores de realización y decepción.

El cumplimiento es el principal efecto posterior de las variables de persuasión, que son críticas para construir el cumplimiento de los trabajadores, sin embargo, no impactan fundamentalmente en la decepción.

Cuando los factores de limpieza son ideales, ayudan al trabajador a sentirse realizado.

La decepción es la consecuencia fundamental de los factores de limpieza, suponiendo que éstos sean insuficientes provocarán la decepción del especialista.

Los factores de limpieza están relacionados con las necesidades esenciales de Maslow, que serían las necesidades fisiológicas y las necesidades de bienestar. McClelland entre las décadas de 1960 y 1970 recomendaba que las inspiraciones de los individuos eran el mejor indicador de su progreso en una tarea. Así, reconoció tres inspiraciones clave: la necesidad de poder, de logro y de alianza. Además, llamó la atención sobre el hecho de que todos tenemos cada una de las tres, pero siempre hay una que prevalece sobre las demás y que decide la ejecución del trabajo.

Para McClelland (1987), la necesidad de poder se debe al deseo de controlar a los individuos; es uno de los mejores motivadores para ser jefe o dirigente de una reunión, pero esto es posiblemente obvio en el caso de que se incline hacia la organización. Sin embargo, si se trata de un anhelo individual, no funcionará de forma admirable, ya que estos individuos no tienen ni la más remota idea de cómo funcionar en un grupo. McClelland (1987) opinaba que el trabajo de primera clase surge de la exigencia de logro, que comprende el anhelo de tener éxito y ser el más increíble en todos los ámbitos en los

que se crea, ya que esto va por delante del logro laboral. La exigencia de logro o satisfacción persuade al trabajador a ser mejor y más agresivo.

Según McClelland (1987), la exigencia de conexión (tener grandes conexiones individuales) es excepcionalmente útil cuando se trabaja en grupo, sea como sea, los individuos con exigencia de alianza no pueden llegar a ser grandes directivos.

McClelland (1987) planteó que la inspiración proviene de las cualidades del carácter que parecen estar bien establecidas en el olvido. Asimismo, avanzó el test de discernimiento tópico como dispositivo para evaluar a los ascendentes laborales, el cual fue realizado por los clínicos Henry Murray y Christiana Morgan durante la década de 1930, que comprende el descubrimiento de partes de los oblíquos. No obstante, para

McClelland era grande para fijar a un individuo en un trabajo específico, a pesar de que no se utiliza generalmente en la determinación de la facultad, las bases hipotéticas son todavía sustanciales, y debido a él se presumió que la inspiración es una pauta central para el cumplimiento del trabajo. Para comprender el clima organizacional es importante conocer sus teorías en el transcurso del tiempo. De este modo, Tamayo-Monagas et al. (2017) citando a varios autores, exponen dichas teorías, primeramente, citan a Tagiuri y Litwin (1968) quienes definieron el clima organizacional como la facultad o característica del entorno dentro de una entidad, que es percibida por sus integrantes, afecta su comportamiento y tiene una duración relativa. Posterior a ello, llega la teoría de Campbell (1970) quien lo ve como un conjunto relativamente permanente y específico de atributos del entorno interno de una empresa que se puede inferir de la manera que una empresa se vincula con sus colaboradores y su entorno.

Asimismo, Chiavenato (2009) citado por Tamayo-Monagas et al. (2017) argumenta que, el clima organizacional, tiene que ver con el entorno que hay entre los integrantes de una institución. Está vinculado con el nivel de motivación de los empleados y se dirige específicamente a los atributos motivacionales del entorno organizacional. Por otro lado, surge la teoría de Likert, la cual, puede estudiar la naturaleza del clima desde una perspectiva causal y examinar el rol de las variables que conforman el clima observado. De igual forma, Likert plantea que el clima organizacional sea definido como la actitud de los subordinados, el cual se debe en parte a las acciones de los gerentes y sus condiciones organizacionales



percibidas, y en parte a su información, percepciones, esperanzas, habilidades y valores.

Continuando en este contexto, la teoría de Likert citado por Vargas (2022) fija las características que describen a la organización y establecen las impresiones que tienen sus miembros del ambiente laboral, estas características son:

- Variables causales: también conocidas como independientes, están diseñadas para indicar la dirección en la que la empresa crece y obtiene resultados, en ella se encuentran la estructura organizacional, la toma de decisión, capacidades y aptitudes.
- Variables intermedias: se enfocan en evaluar los estados internos de una entidad e incorporan elementos como el desempeño, la comunicación, la motivación y la toma de decisiones.
- Variables finales: los que surgen por la influencia de variables anteriores, en atención a los logros alcanzados por la empresa, tales como utilidad, pérdida y productividad.

Del mismo modo, Vargas (2022) basándose en lo expuesto por Likert, establece los próximos tipos de clima organizacional:

- Autoritario: caracterizado por la desconfianza, las decisiones se pre ejecutan en los grados jerárquicos más altos de la empresa, y la burocracia del sistema regulatorio se ha extendido desde entonces. El control de procesos está centralizado y formalizado. Hay un ambiente basado en la desconfianza general, la inseguridad y el miedo.
- Paternalista: las decisiones son tomadas por las capas superiores de la institución, el control centralizado y se caracterizan por el patriarcado, con derecho a ejercer todos los poderes y dar a los subordinados cierta relajación dentro de un cierto rango de flexibilidad.
- Consultivo: es de carácter organizativo, con un mayor grado de jerarquía y autoridad para tomar decisiones. Las decisiones se tomaron por intermediarios y subordinados manteniendo un gráfico jerárquico. Se caracteriza por un ambiente de confianza, con un alto grado de compromiso.

- Participativo: se caracteriza por procedimientos en tomar decisiones que están dispersos en diferentes partes de la entidad. Comuníquese vertical y horizontalmente para crear interacción dentro del equipo. Este tipo de cultura organizacional demuestra confianza en la organización y un alto nivel de compromiso de los trabajadores con sus objetivos.

#### **1.3.1.1. Definiciones de Clima Organizacional**

Desde la óptica de González et al. (2021) define al clima organizacional como un grupo de perspectivas sobre formas individuales de trabajo actual y real en la organización, las cuales se relacionan con las normativas, prácticas y procesos de la empresa de formal e informal.

Según Rivera et al. (2018) indicaron que es interactuar entre perfiles personales y organizacionales, en otras palabras, el área de recursos humanos de la entidad se debe a que el individuo o trabajadores se transforman en el eje de la empresa donde el logro dependerá de un agradable clima laboral que incluirán actitudes, sensaciones, moralidades y convivencias, estos son cuestiones que favorecen a una producción.

De acuerdo con Parra et al. (2021) sostuvieron que el clima organizacional se define al total de perfiles que exponen a una empresa se distinguen de otras organizaciones, esta singularidad es razonablemente estable conforme al tiempo afectando la conducta personal dentro de ella. También, respaldar la calificación de factores vinculados con el clima organizacional del área.

Por otro lado, Salgado (2019) indico que el clima organizacional se refiere a los entornos recaudados de forma con más conciencia por los individuos que laboran en las empresas, de ellos están relacionados al control organizacional y son traducidos en normativas y pautas de conducta.

#### **1.3.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional**

Es así, que González et al. (2021) desglosa las siguientes dimensiones como componentes del clima organizacional:

- *La estructura:* comprender las obligaciones, normativas y políticas de la empresa.

- *Responsabilidad individual*: un sentido de autonomía y responsabilidad para las actividades diarias.
- *Remuneración*: puntos de vista sobre la equidad en la compensación funcional.
- *Riesgo y toma de decisiones*: conciencia del riesgo y capacidad para determinar la presencia del personal adecuado.
- *Apoyo*: sentimientos de amistad entre el personal.
- *Tolerancia al conflicto*: creer en la propia posición en un marco organizacional.

Asimismo, Rivera et al. (2018) plantean diez dimensiones explicativas del clima organizacional:

- *Trato interpersonal*: se percibe del nivel en que los trabajadores se ayudan entre ellos y sus vínculos de cooperar y respetar.
- *Apoyo del jefe*: se percibe del nivel que el encargado tiene como respaldar, estimular y participar a sus trabajadores.
- *Sentido de pertenencia*: es en nivel de orgullo que viene de la asociación a la organización, dando más compromisos y responsabilidades en vínculo con sus propósitos y sistemas.
- *Retribución*: es el nivel de equidad que ve reflejada en el salario y los beneficios que viene de la empresa.
- *Disponibilidad de recursos*: se percibe del nivel en el que los colaboradores cuentan con materiales e implementos adecuados para el soporte de otros individuos y depender para cumplir con las labores.
- *Claridad en la organización*: es el nivel en que los colaboradores perciben y que han accedido a informaciones apropiadas sobre su empleo y sobre cómo funciona la organización.
- *Coherencia*: se percibe en cómo actúan los trabajadores y la organización y esos están ajustados a principios, propósitos, normativas y reglamentos propuestos.

- *Trabajo en equipo:* es el nivel que perciben y que existen en la organización en una manera más organizada de emplear en grupo y de ello conviene para el trabajador y la organización.
- *Valores colectivos:* es el nivel que se percibe en un medio más interno.

Por otro lado, Parra et al. (2021) desagrega las siguientes dimensiones en las siguientes:

- *El ambiente permite la expresión libre de ideas:* Es desear que los trabajadores y los encargados de alto mando brindan su punto de vista para solucionar conflictos empresariales y saber de los peligros que corre.
- *Programas para incrementar la eficiencia:* esto facilitan en adaptar a la función en la empresa, contribuyendo a examinar los elementos de la función que se desempeña, así como a su alrededor, revisando los propósitos que están proyectados y detectados en capacitar a los trabajadores y colectivos.
- *Trabajo bajo presión:* estos provocan mayores exigencias a los trabajadores y promueven que participen en diferentes labores tanto formal como informal para el tipo de entidad que laboran, también se producen un alto índice de exigencias en desarrollar las labores para la realización de los propósitos trazados.
- *Recompensas por los logros alcanzados:* se percibe en los sobresalientes que tiene el trabajador en la organización. Asimismo, es el nivel en que la empresa hace uso de su recompensa en vez de una sanción.

Adicionalmente, Salgado (2019) describe los factores que componen el clima organizacional:

- *Confianza:* esto son destacados por aspectos vinculados con el mando de un sector y que son percibidos como superiores de valores conceptuados y cumplen con empeños que recibe el colaborador, así como también la libertad de enfrentar asuntos frágiles sin miedo a ser penalizados por manifestarlos.
- *Autonomía:* es el que un encargado tiene un nivel de libertad para ordenar y tomar decisiones en cómo realizar su empleo.

- *Apoyo:* se refiere como se percibe respaldar y tolerar en una institución incluyendo sobre como aprender de las equivocaciones y accesos que se recibe el jefe al encargado.
- *Cohesión:* se percibe sobre los vínculos interindividual del grupo, como se trabaja y se apoya para cumplir propósitos.
- *Innovación:* es la que no existe instancias que se genera maneras de realizar actividades.
- *Presión:* se destacan por como representan menores desviaciones típicas.

### **1.3.2. Satisfacción Laboral**

Chiang et al. (2018), lo definen como comportamientos o grupo de aptitudes implementadas por el individuo hacia situaciones del empleo, conductas que son referidas generalmente o hacía varios aspectos especiales del mismo.

Para Pedraza (2018) indicó que la satisfacción laborar es una circunstancia en la que se asocian con aptitudes de los colaboradores que establezcan una carga fundamental en la realización de propósitos de la organización.

Según Agurto, Mogollón y Castillo (2020) refirieron que la satisfacción laboral es el nivel en que están conformes los trabajadores en cuanto a su ambiente y en que situaciones están en la empresa. Esto refiere si hay consumidores internos y que están complacidos asegurando un buen camino para la organización, reflejándose en el empleo, los grados de rentabilidades y productividades.

De acuerdo con Simbron y Sanabria (2020) lo definieron como actitudes generales de la persona hacia su empleo. Para muchas personas la satisfacción en el empleo es la razón de uno miso, en otras palabras, el colaborador preserva una conducta optimista en la empresa.

#### **1.3.2.1. Enfoques de la Satisfacción Laboral**

Pujol-Cols y Dabos (2018) plantean los siguientes enfoques de la satisfacción laboral:

- El enfoque situacional: esta visión, frecuentemente descrita como orientada en el diseño del trabajo, se llevó a cabo después de la Segunda Guerra Mundial, durante ese período el interés del ámbito científico y de los profesionales se han centrado en la investigación del ambiente laboral y sus efectos en el comportamiento de los empleados. La teoría de la situación sostiene que las organizaciones forman contextos poderosos, que como tales, tienen un gran impacto en las actitudes y el bienestar de los trabajadores, especialmente para mejorar la satisfacción laboral estableciendo marcos vinculantes para el comportamiento individual y colectivo.
- El enfoque disposicional: a mitad de la década de 1980, el ámbito académico se centró en el estudio de las proporciones comparativas acerca de la satisfacción laboral. El axioma se basa la teoría de las disposiciones es que los sujetos con estados mentales no observables, denominados disposiciones, tienen una base genética y psicológica muy estable en el tiempo. En muchos escenarios organizacionales, la experiencia predetermina fuertemente sus actitudes y comportamientos.
- El enfoque interaccionista: el debate situacional personal está basado en una errónea definición que existe una dicotomía entre las personas y el entorno, manifestando que, de hecho, los comportamientos de los individuos son producto de su interacción entre los dos factores. De acuerdo con este enfoque, los sujetos tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos de acuerdo con las presiones del ambiente de trabajo, pero a su vez, todavía son independientes a lo largo del tiempo.

### **1.3.2.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

Chiang et al. (2018), señala que las dimensiones de la satisfacción laboral se clasifican en dos categorías:

a) Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- *Satisfacción en el trabajo*: interés intrínseco, oportunidades para aprender, obstáculos, carga laboral, éxito o dominio de los métodos del trabajo.

- *Satisfacción con el salario:* se basa en el monto de los salarios, la equidad o la distribución asociada con ellos.
  - *Satisfacción con el reconocimiento:* Esto incluye el elogio del desempeño, la crítica y la autoconciencia.
  - *Satisfacción con los beneficios:* los sueldos, seguros médicos, vacaciones, bonos.
  - *Satisfacción con las condiciones de trabajo:* el horario, tiempo de descanso, diseño de trabajo, temperatura.
- b) Agentes de satisfacción: Hacen posible la presencia de estas eventualidades
- *Satisfacción con la supervisión:* Se refiere al modo de supervisión o habilidades técnicas, de personal o de gestión.
  - *Satisfacción con los compañeros:* Esto se refiere a sus habilidades, su ayuda, su comunicación, sus amistades (Núñez, 2015, p. 42).

Pedraza (2018) manifestó que las dimensiones de la satisfacción laboral son:

- *La satisfacción intrínseca:* hace énfasis en componentes que contribuyen a motivar al trabajador sobre como incrementar contenidos en el empleo que ejercen. A tal efecto, se menciona como un ejemplo sobre como reconocer un buen empleo, oportunidades de cumplir objetivos y hacer de ello un camino para la organización.
- *La satisfacción extrínseca:* hace referencia a elementos externos a la propia función, como lo es un grupo de empleo (computadoras y mobiliario de oficina), factores que necesarios ya que su falta genera insatisfacciones y no motivaciones.

De acuerdo con Agurto et al. (2020) indicaron que las dimensiones de la satisfacción laboral son:

- *Necesidades fisiológicas:* fundamentales para salvaguardar la vida.
- *Necesidades seguridad:* prevenir riesgos tanto físicas como moralmente innecesarios.

- *Necesidades sociales*: relevantes para relacionarse con los demás individuos.
- *Necesidades estima*: consideración y automotivación de uno mismo.
- *Necesidades Autorrealización*: habilidad de superarse tanto personal como profesionalmente.

Por su parte Simbron y Sanabria (2020) señalaron que las dimensiones de la satisfacción laboral son:

- *Eficacia*: es la habilidad de cumplir efectos deseados esperados o anhelados.
- *Eficiencia*: habilidad de cumplir ese objetivo en cuanto al más mínimo recurso posible o un tiempo menor determinado.
- *Efectividad*: es hacer y cumplir con un buen trabajo. En otras palabras, que las actividades que se empleen se cumplan de forma eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo».

### **1.3.2.2 Factores determinantes para la Satisfacción Laboral**

Existen distintos factores que determinan la satisfacción laboral de un individuo, Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018) citando a Lawler (1973) expresan que afecta la relación "expectativa-recompensa" desde diferentes aspectos y vertientes del trabajo. La relación entre expectativas y recompensas conduce a la satisfacción o insatisfacción laboral. De acuerdo con esta teoría, la recompensa se refiere no solo a las recompensas económicas, sino también a una variedad de resultados (ya sea reconocimiento, promoción, evaluación de méritos, etc.). En cuanto a los factores que explican la satisfacción de los trabajadores, las características del puesto son las que menos inciden en la satisfacción con su trabajo actual, seguidas de las tareas, la seguridad laboral, los rendimientos financieros y relaciones con los jefes inmediatos.



#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo es el clima organizacional y de qué manera incide en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo?

#### **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

##### **1.5.1. Justificación Teórica**

Para Silvestre y Huamán (2019) Este estudio se justifica de forma teórica, ya que, a partir de teorías y enfoques ya existentes acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral, busca ampliar dichos conocimientos, así como también, partir de ellos para aportar posibles soluciones que contribuyan a afrontar la problemática expuesta. Además de aportar nuevos constructos, que puedan ser una base para futuros investigadores.

##### **1.5.2. Justificación Metodológica**

Según Moisés (2019) este trabajo, se justifica metodológicamente, ya que, para alcanzar los objetivos propuestos, se hace uso de métodos y técnicas científicas reconocidos, con la finalidad de recibir los datos necesarios que permitan comprender mejor la situación actual de la problemática expuesta, así como también, para facilitar la emisión de las conclusiones pertinentes.

##### **1.5.3. Justificación Social**

Según Fernández y Baptista (2020) refieren que, este estudio deberá tener cierta importancia social, ya que llegará a ser trascendental en el entorno de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo e indicará un alcance social, además está investigación ayudará a solucionar actividades que pueden afectar al equipo social.

#### **1.6. Hipótesis**

El clima organizacional es deficiente e incide de manera negativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

## **1.7. Objetivos de la investigación**

### **1.7.1. Objetivo general**

Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- 1) Conocer el nivel de clima organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.
- 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.
- 3) Determinar la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

#### 2.1.1 Tipo

Para efectos de este estudio, se utilizó la investigación descriptivo-explicativa porque recopila información para describir y explicar el clima organizacional y determinar su impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

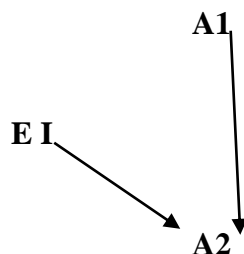
#### 2.1.2 Diseño

De acuerdo con Lechuga-Cardozo (2020) acotó que al aplicar el diseño no experimental se cumple sin manipular deliberadamente de la variable clima organizacional y satisfacción laboral y en los que se detalla circunstancias en su entorno normal para luego examinarlos.

Asimismo, Kesmo del (2018) caracteriza la transversalidad como la recopilación de datos pertinentes (información) en un momento propuesto. Por lo tanto, no hay ningún aspecto temporal en las investigaciones transversales, ya que toda la información se recoge y en su mayor parte alude al momento en que se realiza la recopilación de información o a su alrededor.

En base a tal definición, sabemos que para el presente trabajo de estudio se aplicara el diseño no experimental de corte transversal.

El diseño de investigación no experimental se diagrama de la siguiente forma:



Dónde:

- E** : Representa la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo
- A1** : Representa el Clima organizacional.
- A2** : Representa la Satisfacción Laboral.
- I** : Representa la Incidencia.

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1 Población

En este caso, la población comprende 45 colaboradores de la institución, entre nombrados 276 y contratados CAS.

Régimen	Mujeres	Varones	Total
276	5	7	12
CAS	15	18	33
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>45</b>

### 2.2.2 Muestra

La muestra comprende los 45 colaboradores que conforman la población. El muestreo sería un criterio no probabilístico, se dice no probabilístico porque se aplica a unos objetos específicos, los resultados obtenidos no pueden generalizarse a la población y criterio porque busca una representación subjetiva de la población. En los criterios de selección no se excluirá a ningún trabajador para el desarrollo de la investigación.

## 2.3. Variable y Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
<b>Clima Organizacional</b>	La estructura	Obligaciones y políticas de la empresa.	
	Responsabilidad individual	Autonomía	

Remuneración	Compensación	Cuestionario
Riesgos y toma de decisiones.	Conciencia del riesgo	Escala de Likert
Apoyo	Amistad	
Tolerancia al conflicto	Confianza	

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>
<b>Satisfacción laboral</b>		Solución de problemas	
	Trabajo en si	Oportunidad de aprendizaje	
		Cantidad de trabajo	
		Posibilidades de éxito	
	Salario	Remuneración comparable con el trabajo realizado	
		Remuneración aceptable	
		La paga cubre las necesidades económicas	
	Reconocimiento	Aclamación	
		Análisis	
		Anualidades	
	Beneficios	<u>Protección clínica</u>	Cuestionario escala likert
		Excursiones	
		Cargos	
	Condiciones de trabajo	Horarios	
		Descansos	
Plan de entorno de trabajo			
Supervisión	Temperatura		
	Supervisores capaces de aconsejar		
	Sentirse tranquilo con su jefe		
Compañeros	Relación con los compañeros		
	Chismes y rumores		

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

La técnica utilizada fue el análisis documental, la observación y la entrevista.

Las técnicas de registro ayudan a recopilar información para generar teorías que apoyen el estudio de fenómenos y procesos. La observación permitió analizar e interpretar los datos y posteriormente emitir las conclusiones. La entrevista permitió obtener los datos para cada variable, mediante la interacción entre el tesista y los integrantes de la muestra.

Los instrumentos para recolectar los datos en la investigación fueron la guía de análisis documental, guía de observación y cuestionario de entrevista, los cuales permitieron elaborar el marco teórico, efectuar la aprobación de hipótesis, procesar los datos del clima organizacional, realizar el análisis observacional en el lugar donde laboran, identificar el clima organizacional y analizar la satisfacción laboral.

#### **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Para analizar a los trabajadores, es necesario tener la autorización de la gerencia de la empresa. Se realizaron encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral en diversas áreas en horario laboral. El tiempo promedio que llevó a aplicar las encuestas fue de 10 minutos en total.

Los datos recolectados fueron ingresados y analizados con el software Microsoft Excel 2013 para obtener un resultado más positivo, luego se verificó la información teniendo en cuenta las suposiciones y con precisión porcentual, ordenando de mayor a menor, etc., dichas estadísticas se presentan como información en tablas y gráficos. De esta manera se analizó e interpreto los resultados conseguidos una vez elaborada toda la investigación de acuerdo a las preguntas, objetivos e hipótesis planteadas en el estudio.

#### **2.6. Criterios éticos**

Para el estudio titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo”, se respetó el derecho de los encuestados a la libertad de expresión, no forzamos el rechazo de las respuestas de los encuestados y

también se tomó en cuenta la confidencialidad de la recopilación de datos. Demostrando la autenticidad y confiabilidad y se utilizará para respaldar el caso.

Por último, como futuro profesional de Administración, sé que el trabajo es original, asumo total responsabilidad moral y ética, los datos proporcionados son ciertos y verdaderos, no hay plagio, los textos consultados fueron debidamente citados y referenciados.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Ello se tomó en consideración en la presente investigación fueron: la credibilidad, la transferibilidad, dependencia, confirmabilidad y la coherencia de la investigación en conjunto. Se describen las características definitorias de cada criterio de investigación, con algunas consideraciones especiales por la naturaleza de la investigación académica.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en tablas y gráficos.

a) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

**Tabla 3**

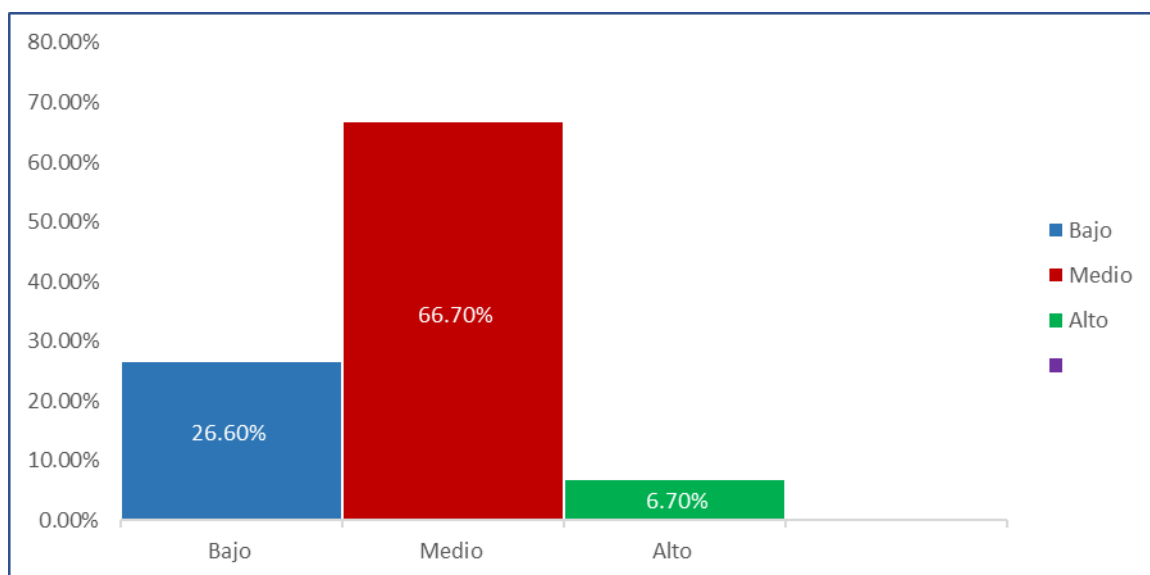
*Variable Clima Organizacional*

N°	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL	%
1	Bajo	26.6%
2	Medio	66.7%
3	Alto	6.7%
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 1**

*Variable Clima Organizacional*



**Nota 1:** Tal y como se refleja en la gráfica, el 66.7% del total de participantes indican que el clima organizacional se ubica en un nivel medio, seguido por el 26.6% que indicaron que ello se ubica en un nivel bajo, luego encontramos que el 6.7% de los participantes afirmaron que el clima organizacional está en un nivel alto.

**Fuente:** Elaboración propia



**Tabla 4**

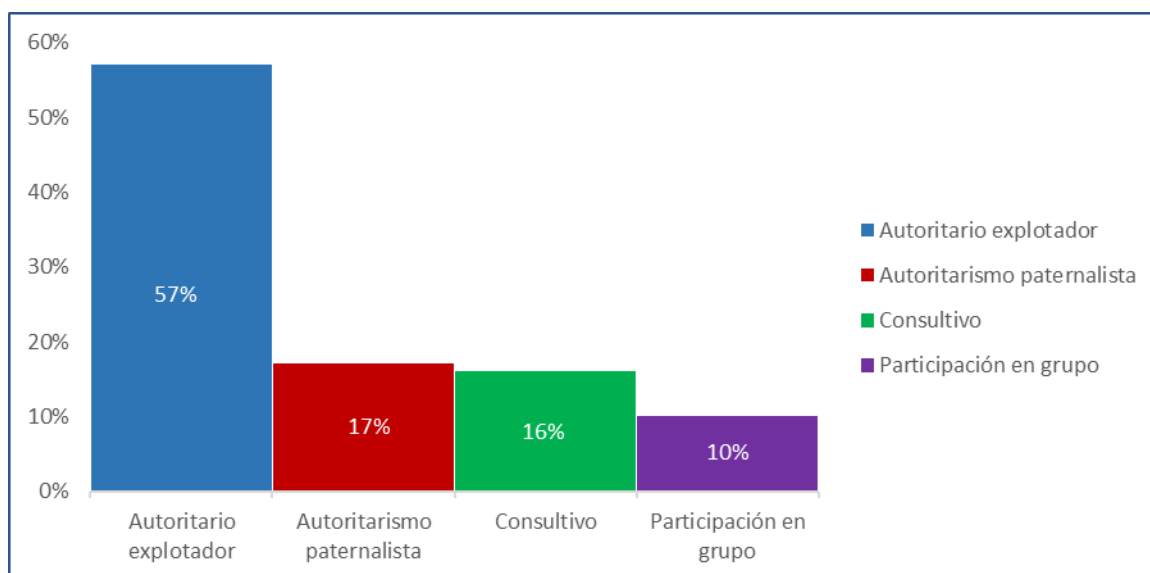
*Dimensión de Estructura*

N°	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA	Porcentaje
1	Autoritario explotador	57%
2	Autoritarismo paternalista	17%
3	Consultivo	16%
4	Participación en grupo	10%
Total		100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 2**

*Dimensión de Estructura*



**Nota 2:** Tal y como se refleja en la gráfica, el 57% del total de participantes se ubica en un nivel Autoritario explotador, seguido por el 17% que estima ubicarse en un nivel de autoritarismo paternalista, luego encontramos el 16%, quienes se percibieron en el nivel consultivo, finalmente solo un 10% del total estima ubicarse en el nivel de participación en grupo.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 5**

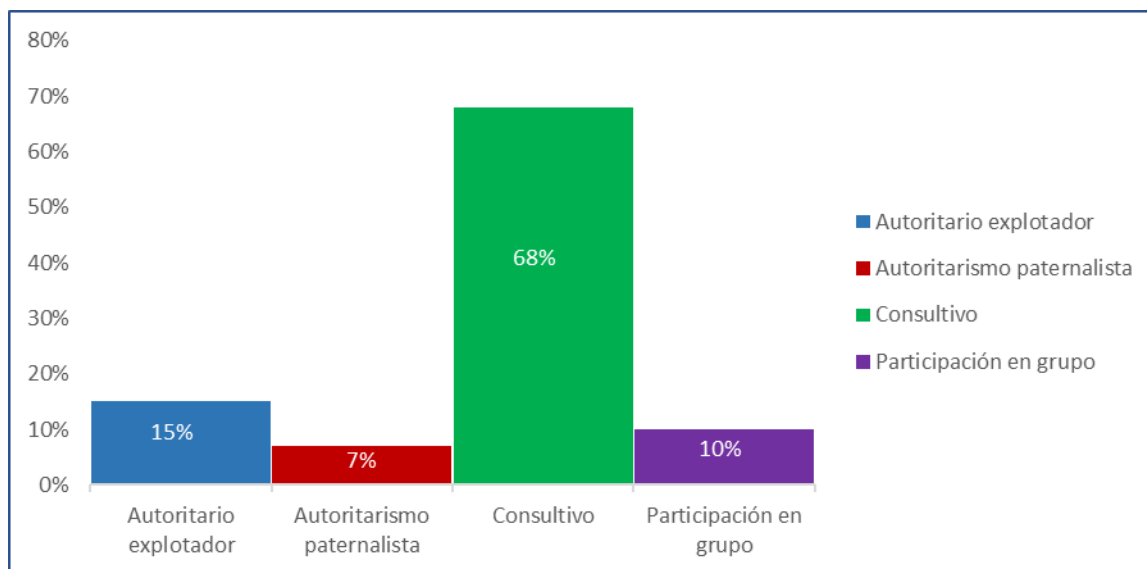
N°	DIMENSIÓN: INDIVIDUAL	RESPONSABILIDAD	Porcentaje
1	Autoritario explotador		15%
2	Autoritarismo paternalista		7%
3	Consultivo		68%
4	Participación en grupo		10%
Total			100,0

*Dimensión de Responsabilidad Individual*

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 3**

*Dimensión de Responsabilidad individual*



**Nota 3:** La grafica anterior desglosa los porcentajes de la dimensión responsabilidad individual, donde se logró observar que la mayoría, representado por el 68% del total, manifiesta estar ubicado en el nivel consultivo, posterior a ello se encuentra un 15% de la muestra que opina ubicarse en el nivel autoritario explotador, un 10% percibe estar ubicado en el nivel de participación en grupo, y finalmente una minoría representada por el 7% afirma estar en el nivel de autoritarismo paternalista, esto con respecto a la responsabilidad individual.

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 6**

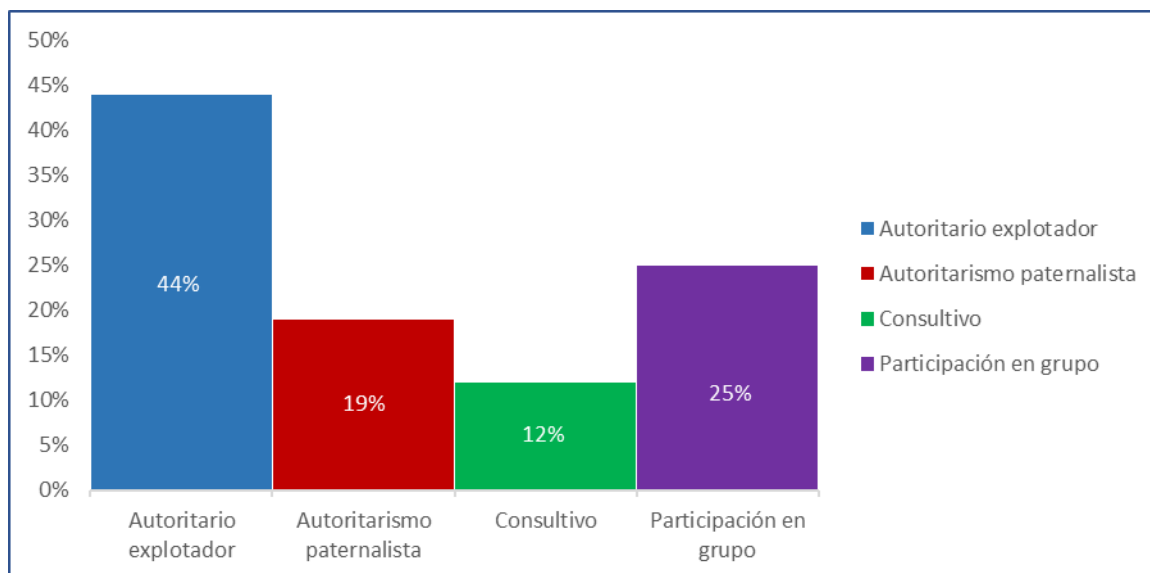
*Dimensión de Remuneración*

N°	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN	%
1	Autoritario explotador	44%
2	Autoritarismo paternalista	19%
3	Consultivo	12%
4	Participación en grupo	25%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 4**

*Dimensión de Remuneración*



**Nota 4:** Esta grafica refleja que un 44% de los encuestados está ubicado en el nivel autoritario explotador, mientras que un 25% afirma estar ubicados en el nivel de participación en grupo. Por otro lado, tenemos que el 19% de la muestra afirma estar en el nivel autoritarismo paternalista y el 12% restante opina que está ubicado en el nivel consultivo dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 7**

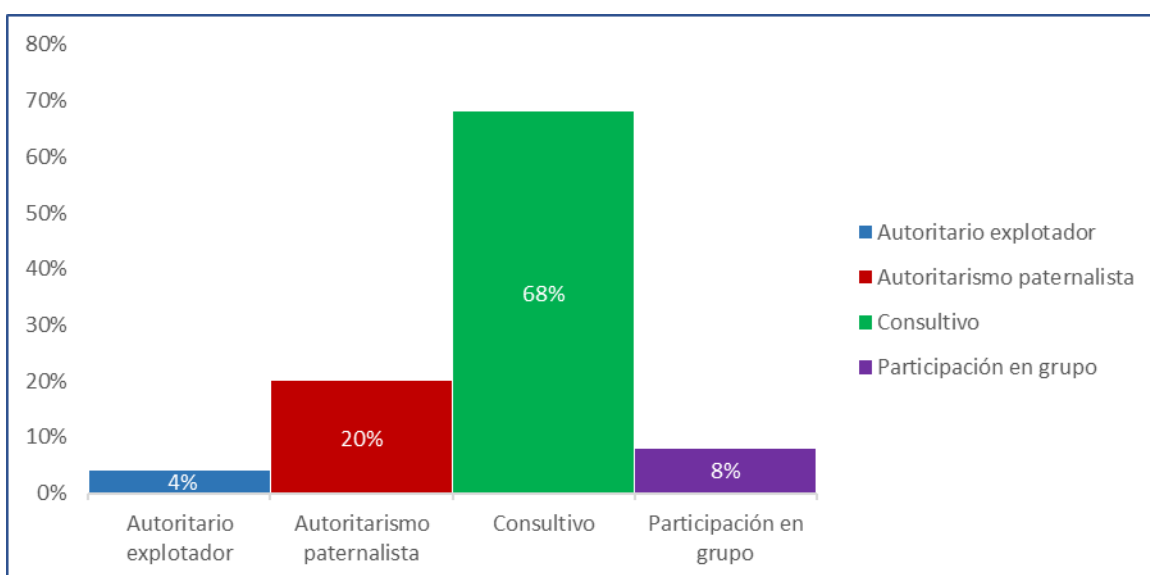
*Dimensión de Riesgos y Toma de decisiones*

N°	DIMENSIÓN: RIESGOS Y TOMA DE DECISIONES	%
1	Autoritario explotador	4%
2	Autoritarismo paternalista	20%
3	Consultivo	68%
4	Participación en grupo	8%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 5**

*Dimensión de Riesgos y toma de decisiones*



**Nota 5:** En la gráfica anterior se puede apreciar que la mayoría, es decir, el 68% de los encuestados perciben su ubicación en el nivel consultivo, ello seguido por el 20% quienes afirman estar en el nivel de autoritarismo paternalista; luego encontramos que un 8% dice estar en el nivel participación en grupo y un 4% en el nivel autoritario explotador, siendo estos dos últimos los niveles más bajos del riesgo y toma de decisiones dentro de la institución.

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 8**

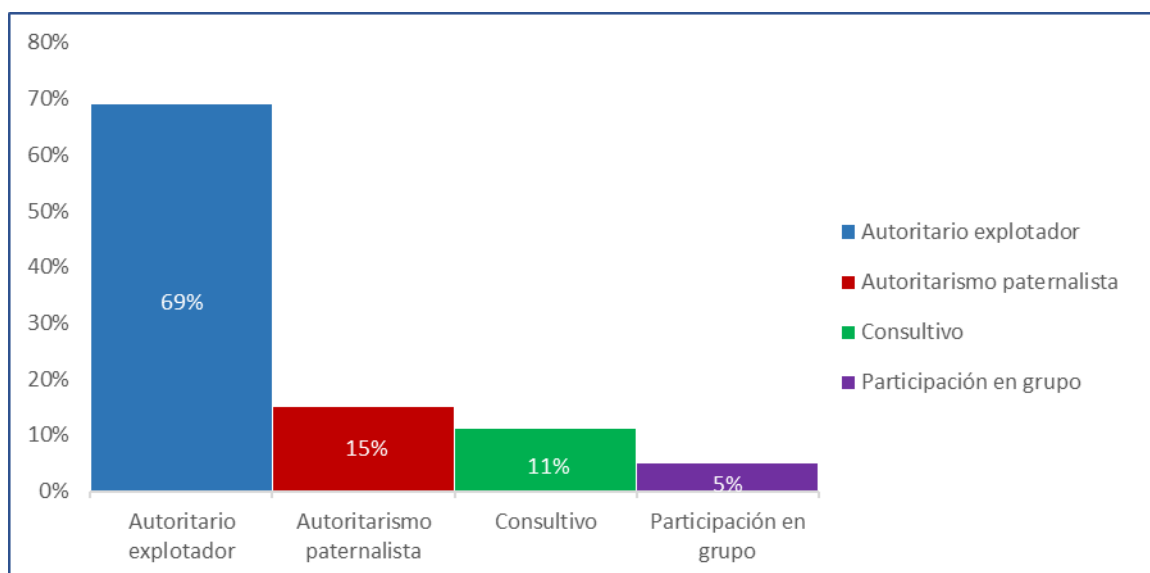
*Dimensión de Apoyo*

N°	DIMENSIÓN: APOYO	%
1	Autoritario explotador	69%
2	Autoritarismo paternalista	15%
3	Consultivo	11%
4	Participación en grupo	5%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 6**

*Dimensión de Apoyo*



**Nota 6:** En el grafico anterior se observa que gran parte de los encuestados quedo representado por el 69%, los cuales se ubican en el nivel autoritario explotador. En segundo lugar, se encuentra el nivel de autoritarismo paternalista representado por el 15% de la muestra; un 11% de los encuestados afirmaron estar ubicados dentro del nivel consultivo, mientras que un mínimo de la muestra, es decir, el 5% se ubica en el nivel participativo en grupo dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 9**

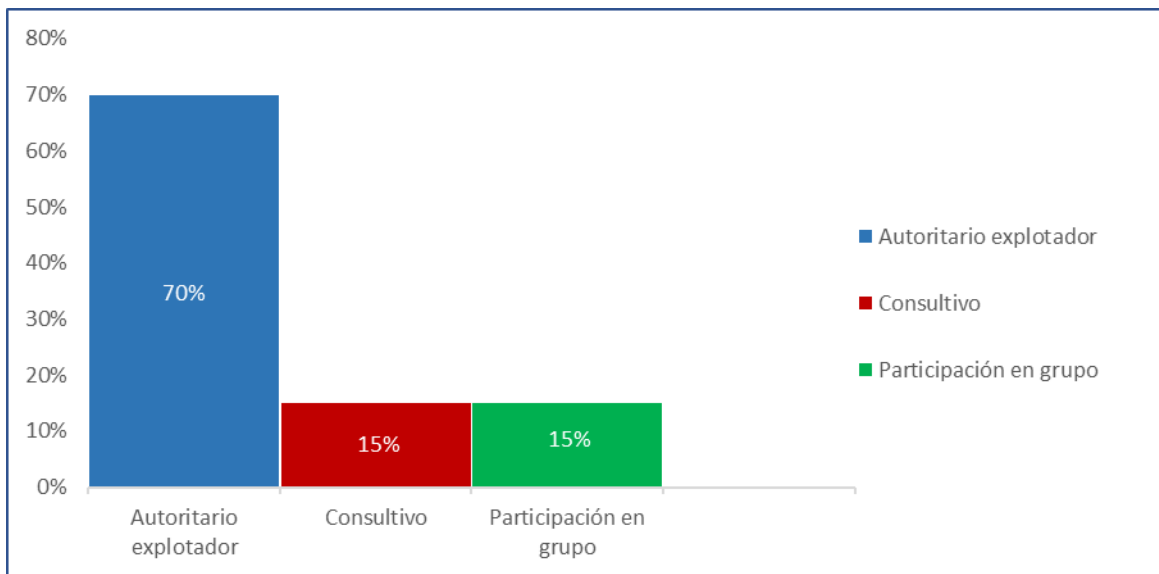
*Dimensión de Tolerancia al conflicto*

N°	DIMENSIÓN: TOLERANCIA AL CONFLICTO	%
1	Autoritario explotador	70%
3	Consultivo	15%
4	Participación en grupo	15%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 7**

*Dimensión de Tolerancia al conflicto*



**Nota 7:** Tal y como se aprecia, los resultados para la dimensión tolerancia al conflicto quedaron distribuidos de la siguiente forma: un 70% lo cual representa a la mayoría de los participantes, manifiesta estar posicionados en el nivel autoritario explotador con respecto a esta dimensión, mientras que los niveles consultivo y participación en grupo quedaron representados con un 15% del total en cada nivel; todo ello dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia

**Determinar el nivel de Satisfacción Laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.**

**Tabla 10**

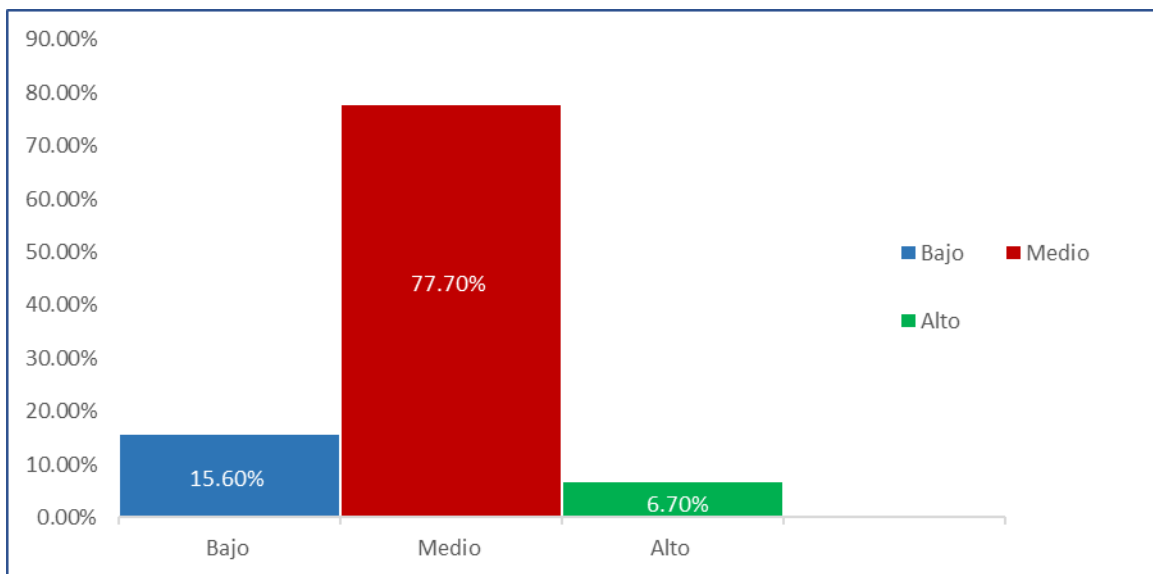
*Variable Satisfacción Laboral*

N°	VARIABLE: SATISFACCION LABORAL	%
1	Bajo	15.6%
2	Medio	77.7%
3	Alto	6.7%
Total		100%

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Variable Satisfacción Laboral*



**Nota 8:** Tal y como se refleja en la gráfica, el 77.7% del total de participantes indican que la satisfacción laboral se ubica en un nivel medio, seguido por el 15.6% que indicaron que ello se encuentra en un nivel bajo. Luego tenemos que el 6.7% de los participantes afirmaron que la satisfacción laboral está en un nivel alto.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 11**

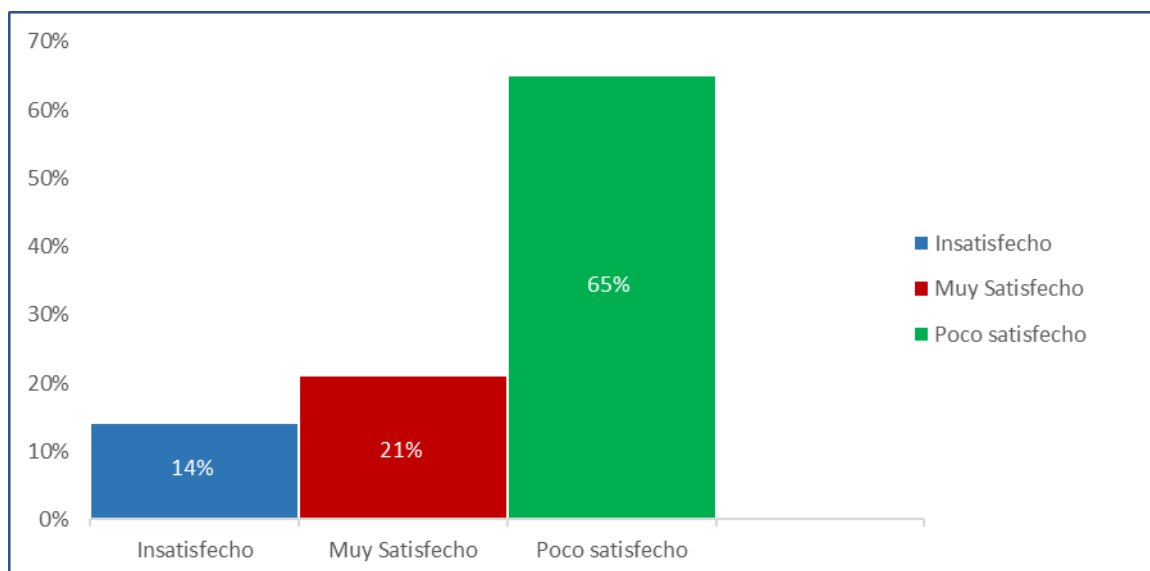
*Dimensión de Trabajo en sí*

N°	DIMENSIÓN: TRABAJO EN SI	%
1	Insatisfecho	14%
2	Muy Satisfecho	21%
3	Poco satisfecho	65%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 9**

*Dimensión de Trabajo en sí*



**Nota 9:** Con respecto a la gráfica anterior se puede observar que el 65% de los participantes estima estar ubicados en el nivel poco satisfechos con respecto a su trabajo dentro de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. Por otro lado, encontramos a un 21% de la muestra que afirma estar muy satisfechos con sus labores, mientras que el 14% argumenta sentirse muy insatisfecho con su trabajo dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia



**Tabla 12**

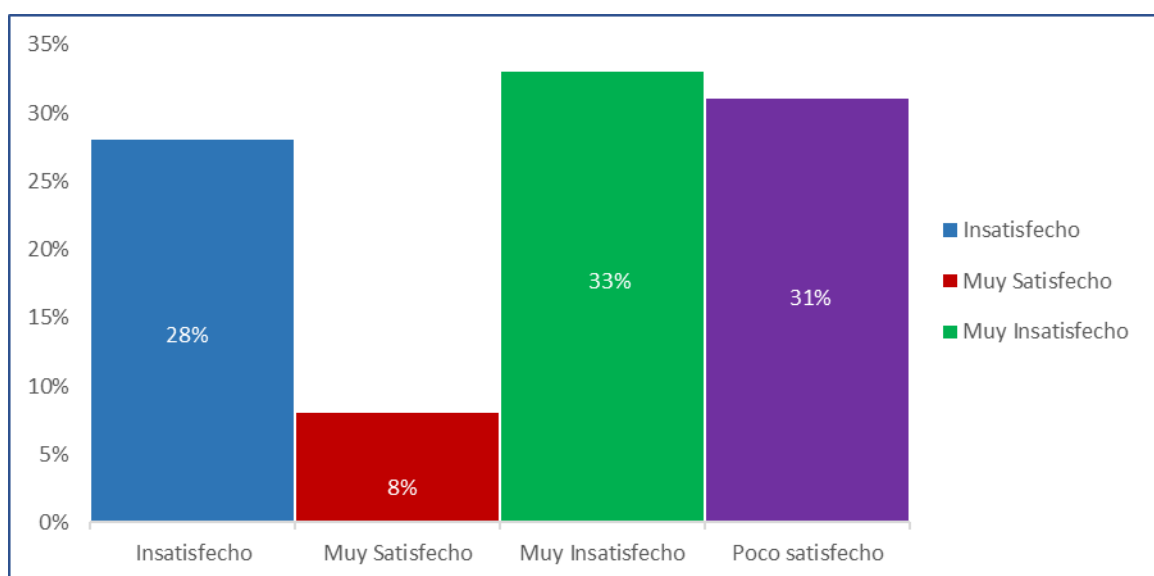
*Dimensión de Salario*

N°	DIMENSIÓN: SALARIO	%
1	Insatisfecho	28%
2	Muy Satisfecho	8%
3	Muy Insatisfecho	33%
4	Poco satisfecho	31%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 10**

*Dimensión de Salario*



**Nota 10:** En lo se refiere a la dimensión salario, los encuestados manifestaron sentirse muy insatisfechos, ello representado por el 33% del total, seguido de un 31% que afirma estar poco satisfecho, un 28% insatisfecho y tan solo el 8% de los colaboradores encuestados se encuentra muy satisfechos. Como se puede apreciar la mayoría de los encuestados no se encuentra conforme con el salario percibido, lo cual conlleva a que sus niveles de satisfacción sean realmente bajos dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 13**

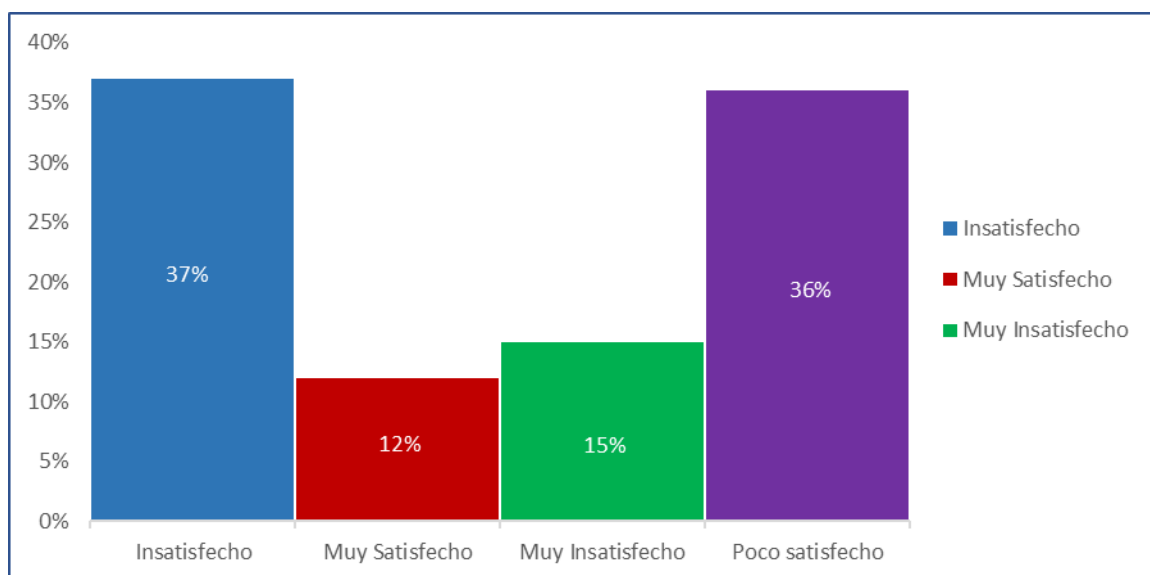
*Dimensión de Reconocimiento, Beneficios y Condición de trabajo*

N°	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO, BENEFICIOS, CONDICIÓN DE TRABAJO	%
1	Insatisfecho	37%
2	Muy Satisfecho	12%
3	Muy Insatisfecho	15%
4	Poco satisfecho	36%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 11**

*Dimensión de Reconocimiento*



*Nota 11:* Para la dimensión reconocimiento, beneficios, condición de trabajo a través de las encuestas se obtuvo que un 37% del total se encuentra muy insatisfecho con ello; seguido se encontró que el 36% está poco satisfecho con esta dimensión; ello quedo comprobado ya que un 15% afirmo estar muy insatisfecho y tan solo un 12% de la muestra dice sentirse muy satisfecho dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 14**

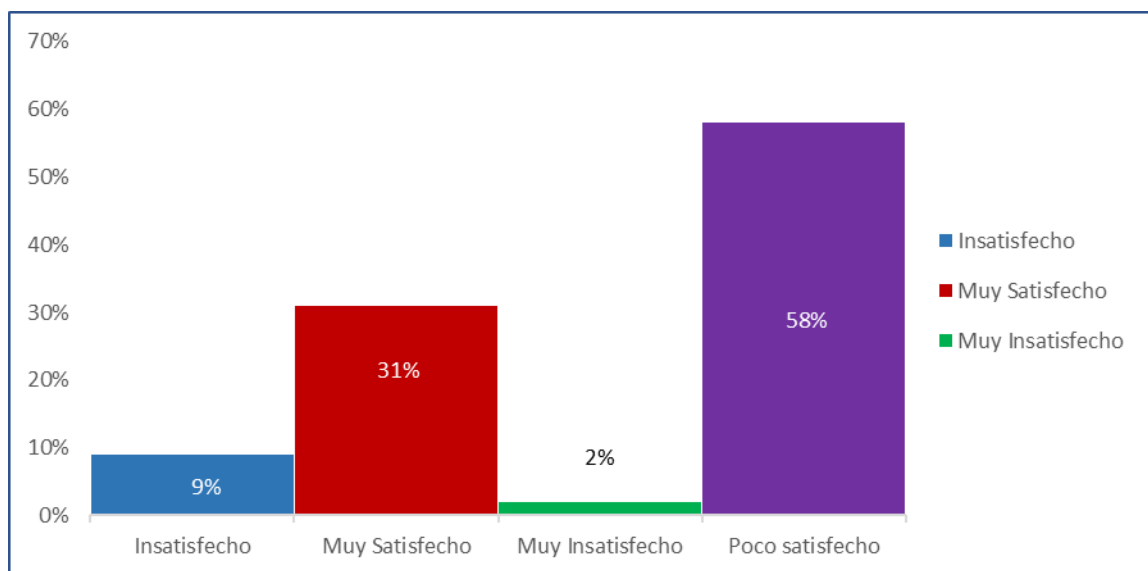
*Dimensión de Supervisión*

N°	DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN	%
1	Insatisfecho	9%
2	Muy Satisfecho	31%
3	Muy Insatisfecho	2%
4	Poco satisfecho	58%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 12**

*Dimensión de Supervisión*



**Nota 12:** En el grafico anterior están reflejados los resultados porcentuales de la dimensión supervisión, donde la mayoría de los encuestados representados por el 58% del total afirma estar poco satisfecho con la forma en que son supervisados en sus labores; sin embargo, se determinó que el 31% de la muestra dice sentirse muy satisfecho con este punto; por el contrario del 9% de los encuestados que argumentan estar insatisfechos y un 2% muy insatisfechos con la forma en que son supervisados dentro de la institución.

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 15**

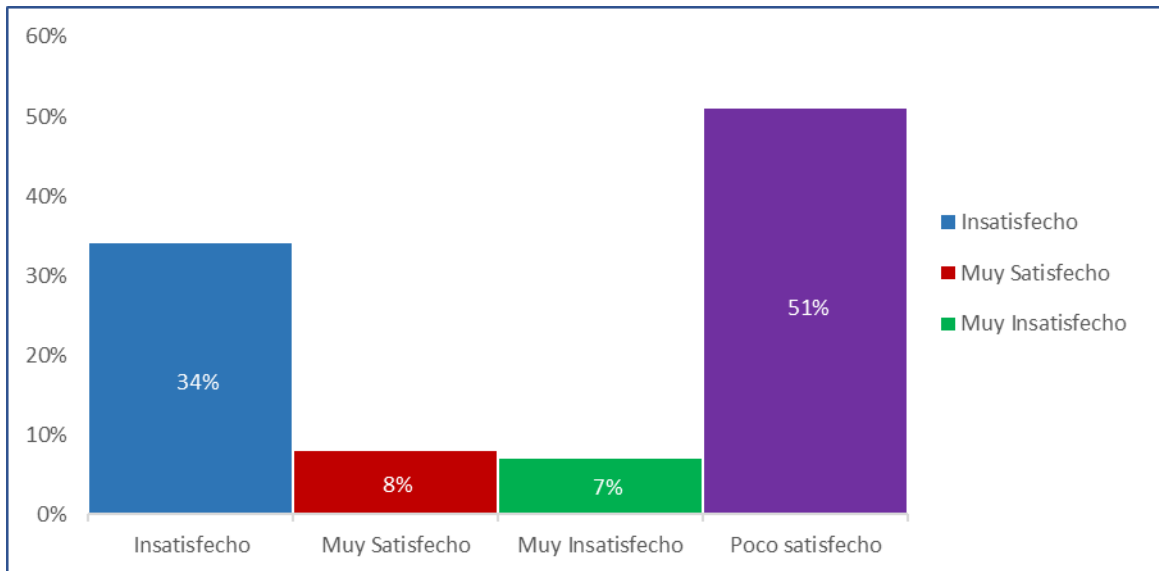
*Dimensión de Compañeros*

N°	DIMENSIÓN: COMPAÑEROS	%
1	Insatisfecho	34%
2	Muy Satisfecho	8%
3	Muy Insatisfecho	7%
4	Poco satisfecho	51%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 13**

*Dimensión de Compañeros*



**Nota 12:** En este gráfico quedo plasmado los porcentajes obtenidos para la dimensión compañeros, donde se logró observar que la mayoría, es decir, el 51% de la muestra está poco satisfecho con sus compañeros de trabajo, un 34% se encuentra insatisfecho. Por otro lado, tenemos que el 8% del total dice estar muy satisfechos con sus compañeros, caso contrario al 7% restante que manifiesta estar muy insatisfecho con sus compañeros dentro de la institución.

*Fuente:* Elaboración propia

## Prueba de normalidad

H0: Los datos del clima organizacional y satisfacción laboral presentan distribución normal.

H1: Los datos del clima organizacional y satisfacción laboral no presentan distribución normal.

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,376	45	,000	,718	45	,000
SATISFACCION LABORAL	,420	45	,000	,636	45	,000

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 16, se aplicará la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov ya que la data es mayor a 40; se observa que las variables presentan un sig = 0.000 < 0.05 entonces acepto la hipótesis alternativa; es decir, los datos no presentan distribución normal. Por ello, se debe aplicar el estadístico Rho de Spearman para contrastar la hipótesis de investigación.

## Hipótesis General

H0: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

H1: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

$\alpha = 0.05$  (significancia)

**Tabla 17***Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,533
	L	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,533	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

**ANÁLISIS**

En la tabla 17 se observa que el sig = 0.000 menor a 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. Asimismo, el grado de correlación es 0.533 (nivel moderado).

**Tabla 18**

*Analizar la incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.*

<p style="text-align: center;"><b>Variable 1: Clima Organizacional</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Causa</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Efecto</b></p>
<p><b>Dimensión de estructura:</b> Apatía y falta de razón de la misión, visión y valores de la organización y participación activa y compartida en la definición de los objetivos organizacionales, y falta de participación activa y compartida en la definición de objetivos organizacionales</p>	<p><b>Afecta a la satisfacción laboral en su dimensión de: trabajo en sí.</b> Tiene que ver con la percepción que tiene empleado de las actividades que se realicen en la empresa. En el <i>cuadro y gráfico</i> N° 7, en este indicador se estima que el 65% de encuestados están poco satisfechos, es decir, sienten que su trabajo no es muy útil, una minoría siente que su profesión está bien hecha y que los problemas de la organización no han sido resueltos satisfactoriamente, es decir, los empleados no están adecuadamente preparados para desempeñar sus funciones.</p>
<p><b>Dimensión de responsabilidad individual:</b> La mala gestión de los recursos crea barreras de la resolución efectiva de los problemas. Los objetivos ya están fijados para ellos durante la reunión, y solo necesitan apearse a ellos.</p>	<p><b>Afecta a la satisfacción laboral en su dimensión de: trabajo en sí.</b> Como se puede evaluar en el cuadro y gráfico N° 7, en este indicador se aprecia que el 65% de encuestados se sienten poco satisfechos, es decir sienten que su trabajo no es muy útil una minoría sienten que están haciendo un buen trabajo profesionalmente, y sienten que los problemas de organización no se están resolviendo satisfactoriamente. Un 21% se siente muy satisfecho en la institución, un 14% está totalmente insatisfecho, es decir la satisfacción es baja, ya que algunos colaboradores tienen varios años en la organización y son frecuentes poco significativos e sus actividades de la organización.</p>

<p><b>Dimensión de remuneración:</b> los directores no reconocen a sus empleados para mantenerlos productivos y que permita aumentar su autoestima y satisfacer sus necesidades de autorrealización. El sueldo que perciben los colaboradores no es equitativo y no está acorde a las labores que desempeñan.</p>	<p><b>Afecta a la satisfacción laboral en su dimensión de:</b> salario. describe como el colaborador discurre su remuneración económica, según el cuadro y grafico N° 8, se considera que un 33% se halla muy insatisfecho, seguido de un 31% que expresa estar poco satisfecho en este aspecto estos datos reflejan que la mayoría de los colaboradores encuentran que sus salarios son desproporcionados con el trabajo que realizan, que están ganando menos de lo consideran aceptable y como resultado no pueden satisfacer sus necesidades económicas. El aspecto económico es muy importante en nuestras vidas, para satisfacer nuestras necesidades básicas de alimentación, vivienda vestido, entre otras; si no se satisfacen estas necesidades no podremos sobrevivir en el mundo actual.</p>
<p><b>Dimensión riesgos y toma de decisiones:</b> todavía no está activamente comprometido con la definición de objetivos organizacionales, los recursos percibidos no se administran adecuadamente ni las barreras para la resolución efectiva de problemas</p>	<p><b>Afecta a la satisfacción laboral en su dimensión de:</b> reconocimiento, beneficios, condición de trabajo. El cuadro y el grafico N° 8, muestra que el 36% y 37% de los colaboradores se encuentran poco satisfecho e insatisfecho respectivamente; En efecto, los trabajadores no se sienten reconocidos en su organización y no ven oportunidades de promoción interna, y no se les permite tomar decisiones que mejoren la gestión en la institución.</p>
<p><b>Dimensión tolerancia al conflicto:</b> no existe buena comunicación en el ambiente interno de la institución de las responsabilidades no son compartidas y el ambiente es completamente tenso, lo que hace que los colaboradores no puedan realizar sus actividades cómodamente.</p>	<p><b>Afecta a la satisfacción laboral en su dimensión de:</b> supervisión. El cuadro y grafico N° 10 muestra que el 58% del personal declararon estar poco satisfecho, es decir, no están a gusto con su jefe, ni creen que esté dispuesto a aceptar opiniones o consultas.</p>



<p><b>Dimension Apoyo:</b> las buenas relaciones entre compañeros no son buena, no existe un apoyo mutuo, y no se capacita a los trabajadores para que realicen sus actividades de forma eficiente</p>	<p><b>Afecta a la satisfacción laboral en su dimensión de:</b> Compañeros. El cuadro y el grafico N° 11, muestra que un 51% de los colaboradores se encuentran poco satisfecho, y que solo un 8% dice estar muy satisfecho en este aspecto. Hay ciclos de chismes entre colaboradores, los pequeños grupos son normales en cualquier organización, pero unos tienden a lastimar a otros, también hay grupos de colaboradores que se oponen a los cambios que la empresa desea hacer.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **3.2. Discusión de resultados.**

De conformar con los propósitos propuestos, la metodología empleada y los resultados que obtuvieron, se puede conocer con respecto al clima organizacional: Todavía hay falta de indiferencia y falta de comprender las misiones, visiones de la misión, visión y valores de la empresa, y no hay una definición negociada de las metas de la organización. La gerencia desconfía de los empleados cuando se trata de establecer metas y tomar decisiones, funciones que realizan los subordinados que luego notifican a los gerentes para su aprobación y atención. La mala gestión de los recursos crea barreras para la resolución efectiva de problemas. El gerente no reconoce a sus empleados para mantenerlos productivos, y que permita aumentar su autoestima y satisfacer sus necesidades de autorrealización. Todavía no existe una participación universal en la definición de las metas organizacionales, asumiendo una mala gestión de los recursos y barreras para la resolución efectiva de problemas. No existe un buen ambiente de relaciones entre compañeros y no existe un apoyo mutuo, tampoco se capacita a los trabajadores para ejecutar actividades con efectividad. En general no existe buena comunicación en el ambiente interno de la institución, no se trabaja en equipo y el ambiente laboral resulta tenso, generando que los colaboradores no ejecutan sus funciones a gusto.

Con respecto a la Satisfacción Laboral, se verifica que: Un gran porcentaje de los encuestados estaba insatisfecho con su trabajo y solo una minoría estaba satisfecha con su trabajo. El hecho de que la gran parte de los trabajadores no estén satisfechos con la organización que se está evaluando puede traducirse en varias formas de expresar disgusto en el trabajo, Amorós indica que alguna de ellas es la salida, que es la menos empleada por los colaboradores de esta empresa, ya que encontrar un ambiente laboral agradable es muy complicado y se busca mantenerlo por una larga temporada. Otra manera de la insatisfacción es evidente, donde el trabajador expresa su insatisfacción y busca mejorar su ambiente laboral; también vale la pena mencionar la lealtad, las cosas esperan pacientemente a ser resueltas, lo cual es difícil de hacer; otra manifestación es que la mayoría de los colaboradores son descuidados, simplemente pasan la pelota, no están en el centro de trabajo, solicitan una licencia y aceptan que cada vez es peor y hay poca concordancia con lugar de trabajo.

Esto tiene vínculo con algunos aspectos indicados por Amorós (2017) incluyendo el desafío psicológico de trabajar en nombre de un colaborador, debe ver su trabajo como un desafío para que exija a sí mismo para emplear mucho mejor sus labores y

alcanzar su máximo potencial; cosas que no pasan en una organización porque algunos colaboradores encuentran que su trabajo no les exige mucho, o que están haciendo muy poco trabajo, entonces se sienten insatisfechos (p.144). Otro determinante es el pago justo, que explica que los empleados deben sentir que las promociones y el pago son justos en comparación con el trabajo que están haciendo, y que al observar las acciones de los colaboradores de desempeño y analizar la retroalimentación que reciben, los empleados no confían en que se agradece. Este determinante tiene un nivel de equidad apropiado, por lo que no estarán completamente satisfechos.

También muestra que la ayuda de los amigos del trabajo en diversos conceptos que se pueden presentar a diario en una organización tiene un impacto en la satisfacción de los empleados, y en las organizaciones el análisis muestra que mientras algunos colaboradores encuentran camaradería dentro de la organización, otros perciben hipocresía y cierto egoísmo de empleados, que es una labor que incide en su baja satisfacción laboral.

Finalmente, un determinante explicado por Robbins y Judge (2009) es el emparejamiento de la actitud con el puesto lo que muestra la importancia y el valor que los empleados aportan a su trabajo en la organización, y aquí está la función de la actitud y la autoestima de cada trabajador, concientizándolos. Su motivación laboral está relacionada con lo activo que eres personalmente (p. 89).

Usando los determinantes anteriores, concluimos que el clima organizacional es defectuoso y afecta negativamente la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

### 3.3. Aporte científico (propuesta)

1. <b>Título de la propuesta de investigación</b>	“Clima organizacional y Satisfacción Laboral en la unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo”
2. <b>Problema general o central</b>	El clima organizacional es deficiente e incide de manera negativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo
3. <b>Justificación</b>	Este trabajo, se justifica metodológicamente, ya que, para alcanzar los objetivos propuestos, se usó de métodos y técnicas científicas reconocidos, con el fin de obtener los datos necesarios que permitan comprender mejor la situación actual de la problemática expuesta, así como también, para facilitar la emisión de las conclusiones pertinentes.
4. <b>Objetivo General</b>	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

<p>5. <b>Específicos</b></p> <p><b>Objetivos</b></p>	<p>1) Determinar la relación que existe entre la estructura y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p> <p>2) Establecer la relación entre la responsabilidad individual y satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p> <p>3) Fijar la relación entre la remuneración y satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p> <p>4) Determinar a relación entre el riesgo y toma de decisiones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p> <p>5) Establecer la relación entre el apoyo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p> <p>6) Fijar la relación entre la tolerancia al conflicto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p>		
<p>6. <b>Estrategias de la propuesta de investigación</b></p>	<p>1. Para la evaluación de los colaboradores se contó con la autorización de la gerencia siempre que no se mencione el nombre de la entidad</p> <p>2. Se aplicaron las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral en las instalaciones de la institución de forma individual en el horario de trabajo.</p> <p>3. El tiempo promedio que tomo la aplicación de las encuestas será de 10 minutos en total.</p>		
<p>7. <b>Beneficiarios</b></p>	<p>Se beneficiaron la gerencia y los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo</p>		
<p>8. <b>Localización</b></p>	<p>El desarrollo de la investigación se realizó en la Unidad Ejecutora 401 – Salud Alto Mayo, departamento de San Martín, provincia de Moyobamba, distrito de Moyobamba</p>		
<p>9. <b>Actual</b></p> <p><b>Situación</b></p>	<p>Se puede observar que las organizaciones encuestadas no prestan suficiente atención al clima organizacional y la satisfacción laboral, y los empleados que no están muy satisfechos con su entorno laboral son un rol muy importante y deben organizarse para buscar. La gestión de recursos principalmente las capacidades humanas, será el sustento fundamental de la materialización d la visión de la institución, formando una organización líder que inspire confianza y reputación.</p>		
<p>10. <b>Recursos</b></p>	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>SERVICIOS DE TERCEROS</b></p> <p>Servicio de espiralado: 12.00</p> <p>Asesoría externa; 400.00</p> <p>Fotocopias: 4.50</p> <p>Impresión: 67.50</p> <p>Internet: 108.00</p> <p><b>SUB TOTAL S/. 592.00</b></p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p><b>BIENES MATERIALES</b></p> <p>lapiceros (color azul, rojo y negro) 1.5</p> <p>Libreta de apuntes 10.00</p> <p>Lápices 1.00</p> <p>Borrador blanco 1.5</p> <p>Papel bond A4 25.00</p> <p>Corrector 3.50</p> <p>Memoria USB 4GB 35.00</p> <p>Regla x 30 cm 1.50</p> <p>Resaltador amarillo 2.50</p> <p>Folder manila tamaño A4 1.5</p> <p><b>SUB TOTAL S/. 83.00</b></p> <p><b>TOTAL, GENERAL S/.</b></p> <p><b>675.00</b></p> </td> </tr> </table>	<p><b>SERVICIOS DE TERCEROS</b></p> <p>Servicio de espiralado: 12.00</p> <p>Asesoría externa; 400.00</p> <p>Fotocopias: 4.50</p> <p>Impresión: 67.50</p> <p>Internet: 108.00</p> <p><b>SUB TOTAL S/. 592.00</b></p>	<p><b>BIENES MATERIALES</b></p> <p>lapiceros (color azul, rojo y negro) 1.5</p> <p>Libreta de apuntes 10.00</p> <p>Lápices 1.00</p> <p>Borrador blanco 1.5</p> <p>Papel bond A4 25.00</p> <p>Corrector 3.50</p> <p>Memoria USB 4GB 35.00</p> <p>Regla x 30 cm 1.50</p> <p>Resaltador amarillo 2.50</p> <p>Folder manila tamaño A4 1.5</p> <p><b>SUB TOTAL S/. 83.00</b></p> <p><b>TOTAL, GENERAL S/.</b></p> <p><b>675.00</b></p>
<p><b>SERVICIOS DE TERCEROS</b></p> <p>Servicio de espiralado: 12.00</p> <p>Asesoría externa; 400.00</p> <p>Fotocopias: 4.50</p> <p>Impresión: 67.50</p> <p>Internet: 108.00</p> <p><b>SUB TOTAL S/. 592.00</b></p>	<p><b>BIENES MATERIALES</b></p> <p>lapiceros (color azul, rojo y negro) 1.5</p> <p>Libreta de apuntes 10.00</p> <p>Lápices 1.00</p> <p>Borrador blanco 1.5</p> <p>Papel bond A4 25.00</p> <p>Corrector 3.50</p> <p>Memoria USB 4GB 35.00</p> <p>Regla x 30 cm 1.50</p> <p>Resaltador amarillo 2.50</p> <p>Folder manila tamaño A4 1.5</p> <p><b>SUB TOTAL S/. 83.00</b></p> <p><b>TOTAL, GENERAL S/.</b></p> <p><b>675.00</b></p>		
<p>11. <b>Presupuesto</b></p>	<p>El financiamiento corrió a cuenta del investigador (Autofinanciado)</p>		

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Según el objetivo general se conoció el clima organizacional y se estableció su incidencia laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo ya que los resultados mostraron que, en la variable clima organizacional el 66.7% del total de participantes indican que el clima organizacional se ubica en un nivel medio lo que conlleva a concluir que el clima organizacional es defectuoso y afecta negativamente la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

Según el objetivo específico se conoció el nivel de clima organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo ya que, el 66.7% del total de participantes indican que el clima organizacional se ubica en un nivel medio, seguido por el 26.6% que indicaron que ello se ubica en un nivel bajo, luego encontramos que solo el 6.7% de los participantes afirmaron que el clima organizacional está en un nivel alto.

Según el objetivo específico se determinó el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo ya que los resultados evidenciaron que, el 77.7% del total de participantes indican que la satisfacción laboral se ubica en un nivel medio, seguido por el 15.6% que indicaron que ello se encuentra en un nivel bajo. Luego tenemos que sólo el 6.7% de los participantes afirmaron que la satisfacción laboral está en un nivel alto.

Según el objetivo específico se determinó la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo ya que los resultados mostraron que, el  $\text{sig} = 0.000$  menor a 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. Asimismo, el grado de correlación es 0.533 (nivel moderado).

## **4.2. Recomendaciones**

Se toma como recomendación al director de la entidad proporcionar todas las herramientas y medios de participación de los empleados de su empresa en función de ellos para promover interacciones activas de los empleados para hacer su trabajo asignado.

Existe la necesidad de un cambio importante en la gestión actual, un cambio gradual de las actividades administrativas habituales a una gestión mejorada; asimismo, buscar mecanismos de gestión que permitan mejorar los sueldos de los colaboradores de acuerdo a la labor que realizan.

Los gerentes deben asumir el liderazgo de la organización con respecto a los propósitos propuestos; debe hacerlo de forma que influya, inspire y motive la acción y haga felices a los empleados. y reconocidos en su organización, en base a oportunidades de promoción interna, y se les permite tomar decisiones que mejoren la gestión en la institución.

Finalmente, se recomienda realizar capacitaciones, talleres de clima organizacional que permitan mejorar significativamente la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 401 – Salud Alto Mayo, y que la mayoría de los colaboradores se sientan satisfechos en su institución.

## REFERENCIAS

- Ahmad, Z. (2020). *Organizational climate and employee job satisfaction in British American Tobacco, Abuja*. [bachelor's thesis, Baze University, Abuja]. <https://n9.cl/2vbqg>
- Álvarez, S. (2002). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3149>
- Arévalo, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del hospital II- E Banda de Shilcayo, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41720>
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(5), 1-40. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Arévalo, P. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Inmobiliaria Cristo de Logroño S.A.C, Yurimaguas 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58543>
- Astudillo, N. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la unidad renal Pasal Patiño Salvador. (Tesis de titulación) Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, Ecuador <https://bit.ly/3Dnnl7d>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Carrillo, R.D., Cortez, O.J., Palma, A.K. y Sánchez, G.M. (2018). Análisis de clima organizacional en empresas de servicios turísticos: caso empresa de restauración. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(número especial), 804-814. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1545/756>

Chiang, M, Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y trabajo*, 20(63), 1-9. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5<sup>ta</sup> ed.) Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGrawhill/interamericana editores.

ciertos determinantes descritos por Amorós (2017) donde se incluye el desafío mental que representa el trabajo realizado para el colaborador, este tiene que ver su labor como un reto, para

Cobo B., García M., Rodríguez, M., Serrano C. y Valero, J. (2022). Satisfacción laboral y calidad de vida de los médicos residentes españoles durante la pandemia por la Covid-19. *Revista Scielo* 67(264), 169-190 [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000300169&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2021000300169&script=sci_arttext&tlng=en)

Del Angel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista de enfermería universitaria*, 17(23), 273- 283. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>

Duche-Pérez, A. y Rivera, G.G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enferm. glob.*, 18(54). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013)

Espinoza L. y Guerrero S. (2019). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Misión Nor Oriental 2019 – San Martín*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana Unión] Repositorio UPU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1998>

Fajardo, G., Almache, V. y Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista científica Uisrael*, 7(1), 1-13. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200/132>



- Felipe, G. et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉND0*, 21 (3), 369-374. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>
- Fernández, C. y Baptista, M. (2020). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Fernández D., Revilla M., Kolevic L., Cabrejos I., Muchaypiña I., Sayas I., Chávez L., y Mamani V. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del instituto nacional de salud del niño, 2017. *Revista Scielo* 80(2), 188-192 [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832019000200009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832019000200009&script=sci_arttext&tlng=en)
- García, E. (2018). Clima organizacional en estaciones de servicio de la Goajira colombiana. *Revista de publicaciones científicas y académicas*, 2(2), 42-61. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/21/29>
- González, V.J., Ramírez, L.R., Terán, A.N. y Palomino, A.G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing
- Kesmodel, U. (2018). Cross-sectional studies ¿what are they good for? *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavica*, 9(1), 388-393. <https://doi.org/10.1111/aogs.13331>
- Lechuga-Cardozo, J. (2020). Diplomacia comercial China Estados Unidos: enfoques metodológicos y sistémicos. *Revista Razón Crítica*, (9), 21-41. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3664285](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3664285)
- Marín, S.H., y Placencia, M.M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med.*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mera, V.K., Mendoza, E.Y. y Pinto, B.C. (2019). Clima organizacional en ambientes universitarios. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades*.

Moisés, B. (2019). *Diseño de proyecto de investigación científica*. (2da ed.). Editorial San Marcos.

Morales, Y. y Contreras C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el servicio de nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Revista Scielo* 20(2), 1-8 [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000200009&script=sci_arttext)

Ñique, M. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47472>

Noriega, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú. <https://bit.ly/3wN9pCb>

Orellana, G. & Llulluy, M. (2010). Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación. Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://n9.cl/vcl6s>

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>

Pérez, M.Y. y Zafra, T.E. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio UWIENER. <https://bit.ly/3JTPYLx>

Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Quiñón, L. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores D.L.276 de la Superintendencia Nacional de Migraciones, 2018* [Tesis de

posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29273>

Ramírez (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima, 2019. (Tesis de titulación). Universidad Peruana Unión, Perú. <https://bit.ly/3wQ0ekn>

Riyanto, S. & Panggabean, M. (2019). The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction (Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 28-36.  
<https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.007>

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega.

Ruiz, S.C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación*, 4(1), 12-19.  
<https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128/pdf>

Salazar-Párraga, A. y Bello-Sabando, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 216-233.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3197/7066>

Salgado M. y Medina A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista UTP* 25(2), 84-89  
<https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>

Sánchez, N. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca Escuela de Posgrado, Perú. <https://bit.ly/3DowY5n>

Sánchez, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46408>

Sánchez-Sellero, M. y Sánchez-Sellero, P. Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países.

*Maderas, Cienc. tecnol.*, 20(4). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-221X2018005041101&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-221X2018005041101&script=sci_arttext&tlng=en)

Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. EUB.

Silvestre, M. y Huamán, N. (2019). *Pasos para la investigación y la elaboración de la tesis universitaria*. Editorial San Marcos.

Soria, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital de Apoyo N° 03 de Chalhuanca, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57658>

Tamayo-Monagas, A., Olivares-Boada, J. y Lozano-Diéguez, M. (2017). Metodología para evaluar el clima organizacional. *Revista de Cultura Física y Deportes fe Guantánamo*, 7(12), 77-87. <http://famadeportes.cug.co.cu/index.php/Deportes/article/view/78/929>

Toapanta, V., Gómez, R. y Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(1), 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/153>

Vargas, V.G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD ALTO MAYO”

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR ITEMS	ESCALA
<p><b>General</b></p> <p>¿Cómo es el clima organizacional y de qué manera incide en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo?</p> <p>2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de</p>	<p>El clima organizacional es deficiente e incide de manera negativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1) Conocer el nivel de clima organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</p> <p>2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</p>	<p><u>Variable independiente</u></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>✓ Estructura</p> <p>✓ Responsabilidad</p> <p>✓ Individual</p> <p>✓ Remuneración</p> <p>✓ Riesgos y toma de decisiones</p> <p>✓ Apoyo</p> <p>✓ Tolerancia al conflicto</p>	<p>✓ Percepción de las obligaciones de las reglas políticas.</p> <p>✓ Sentimiento de autonomía</p> <p>✓ Percepción de equidad en la remuneración</p> <p>✓ Percepción del nivel de reto y riesgo</p> <p>✓ Sentimientos de apoyo y de amistad</p> <p>✓ Confianza en el clima de la organización</p>	<p>(1) Totalmente de acuerdo</p> <p>(2) De acuerdo</p> <p>(3) Indiferente</p> <p>(4) En desacuerdo</p> <p>(5) Totalmente en desacuerdo</p>
			<p><u>Variable dependiente</u></p>	<p>Trabajo en si</p>	<p>✓ Elogios</p>	

<p>la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación del clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo?</p>		<p>3) Determinar la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Salario Reconocimiento Beneficios Condiciones de trabajo compañeros</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Criticas</li> <li>✓ Pensiones</li> <li>✓ Seguros médicos</li> <li>✓ Vacaciones</li> <li>✓ Primas</li> <li>✓ Horario</li> <li>✓ Descansos</li> <li>✓ Diseño del puesto de trabajo</li> <li>✓ Jefes dispuestos a consultas</li> <li>✓ Sentirse a gusto con su superior</li> <li>✓ Relación con los compañeros</li> <li>✓ Chismes y rumores</li> <li>✓ Grupos que se oponen al cambio</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR												
<p>TIPO: Descriptiva – Explicativa</p> <p>DISEÑO:</p> <p>E: Unidad Ejecutora 401 A1 = Clima Organizacional A2 = Satisfacción Laboral I = Incidencia</p>	<p>Tabla 1 “Clima organizacional y satisfacción laboral en la unidad ejecutora 401 salud alto mayo”.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>En este caso, la población y muestra es la misma: Comprende 45 colaboradores de la institución, entre nombrados 276 y contratados CAS. El muestreo será no probabilístico – de criterio, decimos no probabilístico porque se trabajará con un número preciso de sujetos, el resultado obtenido no se puede generalizar a la población, y de criterio porque busca la representatividad subjetiva de la población de donde es extraída. En los criterios de selección no se excluirá a ningún trabajador para el desarrollo de la investigación.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1032 451 1167 515">Técnica</th> <th data-bbox="1167 451 1357 515">Instrumentos</th> <th data-bbox="1357 451 1541 515">Fuentes o información</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1032 515 1167 695">Análisis Documental</td> <td data-bbox="1167 515 1357 695">Guía de análisis documental</td> <td data-bbox="1357 515 1541 695">Libros. Revistas. Internet. Trabajos de tesis.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 695 1167 884">Observación</td> <td data-bbox="1167 695 1357 884">Guía de observación</td> <td data-bbox="1357 695 1541 884">Entrevista a trabajadores de la Unidad ejecutiva 401- Salud Alto Mayo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1032 884 1167 1070">Entrevista</td> <td data-bbox="1167 884 1357 1070">Cuestionario de entrevista</td> <td data-bbox="1357 884 1541 1070">Trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 – Salud Alto Mayo</td> </tr> </tbody> </table>	Técnica	Instrumentos	Fuentes o información	Análisis Documental	Guía de análisis documental	Libros. Revistas. Internet. Trabajos de tesis.	Observación	Guía de observación	Entrevista a trabajadores de la Unidad ejecutiva 401- Salud Alto Mayo	Entrevista	Cuestionario de entrevista	Trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 – Salud Alto Mayo	<p>Los datos obtenidos serán ingresados y procesados con el programa Microsoft Excel 2013 para obtener resultados más satisfactorios, y con ello se hará los cruces de información que se consideran la hipótesis, y con precisiones porcentuales, ordenamiento de mayor a menos y tal o cual indicador estadístico serán presentados como informaciones en forma de cuadros, gráficos, etc. De esta manera se va analizar toda la investigación en función al problema, a los objetivos e hipótesis planteada en la investigación.</p>
Técnica	Instrumentos	Fuentes o información													
Análisis Documental	Guía de análisis documental	Libros. Revistas. Internet. Trabajos de tesis.													
Observación	Guía de observación	Entrevista a trabajadores de la Unidad ejecutiva 401- Salud Alto Mayo													
Entrevista	Cuestionario de entrevista	Trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 – Salud Alto Mayo													



**ANEXO 2**  
**MATRIZ DE EVALUACIÓN**

DIMENSIONES	N°	ITEMS (escribir las preguntas del cuestionario – instrumento)	ESCALAS	PARÁMETROS (ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructura.</li> <li>✓ Responsabilidad individual.</li> <li>✓ Remuneración.</li> <li>✓ Riesgos y toma de decisiones.</li> <li>✓ Apoyo.</li> <li>✓ Tolerancia al conflicto.</li> </ul>	01	Conozco la misión, visión y valores de la institución.	Escala de Likert.	<p><b>Procesamiento de los Datos</b></p> <p>Para la evaluación de los colaboradores se contará con la autorización de la gerencia siempre que no se mencione el nombre de la entidad. Se aplicará las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral en las instalaciones de la institución de forma individual en el horario de trabajo. El tiempo promedio que tomará la aplicación de las encuestas será de 20 minutos en total.</p>
	02	Los objetivos de la institución se relacionan con su misión y visión.		
	03	Los objetivos de la organización están claramente definidos.		
	04	Ejecuto mis tareas en la organización según los objetivos planteados a inicio del año.		
	05	Me brindan normas y procedimientos que me sirven como guía para hacer bien mi trabajo.		
	06	Se y conozco específicamente que actividades debo realizar en la organización.		
	07	Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo.		
	08	Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor.		
	09	Recibo un trato justo por parte de mi superior.		
	10	Yo cumplo una actividad importante en el colegio.		
	11	El sueldo que recibo se relaciona con la actividad que realizo.		
	12	En esta institución se premia a las personas que trabajan bien.		
	13	Se conoce cuanto han avanzado otras áreas del colegio con respecto a los objetivos planteados.		
	14	Mis sugerencias y consejos son escuchados.		
	15	Se promueve la comunicación dentro de la institución.		

	16	Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados.		<p><b>Análisis de la información</b></p> <p>Los datos obtenidos serán ingresados y procesados con el programa Microsoft Excel 2013 para obtener resultados más satisfactorios y con ello se hará los cruces de información que consideran la hipótesis y con precisiones porcentuales, ordenamiento de mayor a menor y tal o cual indicador estadístico serán presentados como informaciones en forma de cuadros, gráficos, etc-</p>
	17	Tengo fácil acceso a información importante para mi trabajo.		
	18	En esta institución me capacitan para desarrollar mejor mi labor.		
	19	Para definir los objetivos dentro de mi área, todos nos ayudamos mutuamente.		
	20	Los recursos de la institución se reparten y administran correctamente.		
	21	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.		
	22	Para desarrollar mi labor me preparo adecuadamente.		
	23	Periódicamente se realizan controles y evaluaciones para ver el desarrollo de mi trabajo.		
	24	Con este trabajo me siento realizado a profesionalismo.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo en si</li> <li>✓ Salario</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Beneficio</li> <li>✓ Condiciones de trabajo</li> <li>✓ Supervisión</li> <li>✓ Compañeros</li> </ul>	01	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera	Escala de Likert.	<p><b>Procesamiento de datos</b></p> <p>Para la evaluación de los colaboradores se contará con la autorización de la gerencia siempre que no se mencione el nombre de la entidad. Se aplicarán las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral en las instalaciones de la institución de forma individual en el horario de trabajo. El tiempo promedio que tomará la aplicación de las encuestas será de 20 minutos en total.</p>
	02	Mi horario de trabajo me resulta incomodo		
	03	Aquí siento que se satisfacen mis necesidades de autorrealización		
	04	Me siento útil con la labor que realizo		
	05	Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo		
	06	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo		
	07	El sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo		
	08	Mi remuneración satisface mis necesidades económicas		
	09	Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo		
	10	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de esta institución		

11	Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en el colegio
12	Mi superior está abierto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la organización
13	La relación que tengo con mi supervisor es buena
14	Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo
15	No solemos tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la organización
16	Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo
17	En este colegio existen grupos que se oponen a todos los cambios
18	La infraestructura de esta institución es adecuada para desempeñar mi labor
19	Me identifico con mi colegio y me gusta trabajar aquí
20	El ambiente que se respira en este colegio es agradable
21	Estoy de acuerdo con las normas y valores que se han establecido en este colegio.

#### **Análisis de la información**

Los datos obtenidos serán ingresados y procesados con el programa Microsoft Excel 2013 para obtener resultados más satisfactorios y con ello se hará los cruces de información que consideran la hipótesis y con precisiones porcentuales, ordenamiento de mayor a menor y tal o cual indicador estadístico serán presentados como informaciones en forma de cuadros, gráficos, etc-

**Fuente: psicólogo Frederick Herzberg. Teoría de la aproximación Bifactorial, conocida también como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”.**

## ANEXO 3

### INTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Ficha Técnica del Instrumento 1

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.
Autor:	Hidalgo (2007)
Adaptación:	Br. Escudero Tanchiva Luis.
Tipo de instrumento:	Cuestionario.
Objetivo:	Medir las dimensiones del clima organizacional en la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.
Tiempo de Administración:	30 minutos
Numero de Ítems:	24
Aplicación:	Virtual
Tipo:	Escala de Likert
Escala de medición:	Escala utilizada tipo Likert, distribuidas de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), Indiferente (I), En desacuerdo (D), Totalmente en desacuerdo (TD)

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** La siguiente encuesta tiene como objetivo medir las dimensiones del clima organizacional en la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo:

Marque con una X la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma:

- Totalmente de acuerdo      TA
- De acuerdo                      A
- Indiferente                      I
- En desacuerdo                D
- Totalmente en desacuerdo    TD

INTERROGANTES	TA	A	I	D	TD
1. ¿Conozco la misión, visión y valores de la institución?					
2. ¿Los objetivos de la institución se relacionan con su misión y visión?					
3. ¿Los objetivos de la organización están claramente definidos?					
4. ¿Ejecuto mis tareas en la organización según los objetivos planteados a inicio de año?					
5. ¿Me brindan normas y procedimientos que me sirven como guía para hacer bien mi trabajo?					
6. ¿Sé y conozco específicamente qué actividades debo realizar en la organización?					
7. ¿Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo?					
8. ¿Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor?					
9. ¿Recibo un trato justo por parte de mi superior?					
10. ¿Yo cumplo una actividad importante en la organización?					
11. ¿El sueldo recibo se relaciona con la actividad que realizo?					
12. ¿En esta institución se premia a las personas que trabajan bien?					
13. ¿Se conoce cuánto han avanzado otras áreas de la organización con respecto a los objetivos planteados?					
14. ¿Mis sugerencias y consejos son escuchados?					
15. ¿Se promueve la comunicación dentro de la institución?					
16. ¿Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados?					
17. ¿Tengo fácil acceso a información importante para mi trabajo?					
18. ¿En esta organización me capacitan para desarrollar mejor mi labor?					
19. ¿Para definir los objetivos dentro de mi área, todos nos ayudamos mutuamente?					
20. ¿Los recursos de la organización se reparten y administran correctamente?					
21. ¿Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima?					
22. ¿Para desarrollar mi labor me preparo adecuadamente?					
23. ¿Periódicamente se realizan controles y evaluaciones para ver el desarrollo de mi trabajo?					
24. ¿Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente?					

## Ficha Técnica del Instrumento 2

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Autor:	Núñez (2015)
Adaptación:	Br. Escudero Tanchiva Luis.
Tipo de instrumento:	Cuestionario.
Objetivo:	Medir las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.
Tiempo de Administración:	30 minutos
Numero de Ítems:	21
Aplicación:	Virtual
Tipo:	Escala de Likert
Escala de medición:	Escala utilizada tipo Likert, distribuidas de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), Indiferente (I), En desacuerdo (D), Totalmente en desacuerdo (TD)

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**Instrucciones:** La siguiente encuesta tiene como objetivo medir las dimensiones de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo:

Marque con una X la respuesta que considere adecuada de la siguiente forma:

- Totalmente de acuerdo TA
- De acuerdo A
- Indiferente I
- En desacuerdo D
- Totalmente en desacuerdo TD

INTERROGRANTES	TA	A	I	D	TD
1. ¿Aquí todos los problemas se discuten de buena manera?					
2. ¿Mi horario de trabajo me resulta incómodo?					
3. ¿Aquí siento que se satisfacen mis necesidades de autorrealización?					
4. ¿Me siento útil con la labor que realizo?					
5. ¿Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo?					
6. ¿Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo?					
7. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?					
8. ¿Mi remuneración satisface mis necesidades económicas?					
9. ¿Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo?					
10. ¿Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de esta organización?					
11. ¿Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en la organización?					
12. ¿Mi superior está abierto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la organización?.					
13. ¿La relación que tengo con mi superior es buena?					
14. ¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?					
15. ¿No solemos tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la organización?					
16. ¿Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo?					
17. ¿En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios?					
18. ¿La infraestructura de esta organización es adecuada para desempeñar mi labor?					
19. ¿Me identifico con mi organización y me gusta trabajar aquí?					
20. ¿El ambiente que se respira en esta organización es agradable?					
21. ¿Estoy de acuerdo con las normas y valores que se han establecido en esta organización?					

## ANEXO 04

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - INSTRUMENTO 1

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mg. Fiorella Gretel Valles Piña
	<b>PROFESIÓN</b>	Mg. En Gestión Pública.
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Maestría en Gestión Pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	7 años
	<b>CARGO</b>	Administradora
<b>“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN”</b>		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	LUIS ESCUDERO TANCHIVA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	BACILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario para medir el clima organizacional	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</li> <li>2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 salud Alto mayo.</li> <li>3) Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.</li> </ol>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 24 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
1. ¿Conozco la misión, visión y valores de la institución?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Los objetivos de la institución se relacionan con su misión y visión?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS: _____ _____



3. ¿Los objetivos de la organización están claramente definidos?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Ejecuto mis tareas en la organización según los objetivos planteados a inicio de año?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Me brindan normas y procedimientos que me sirven como guía para hacer bien mi trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Sé y conozco específicamente qué actividades debo realizar en la organización?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
7. ¿Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Recibo un trato justo por parte de mi superior?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
10. ¿Yo cumplo una actividad importante en la organización?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿El sueldo recibo se relaciona con la actividad que realizo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____

12. ¿En esta institución se premia a las personas que trabajan bien?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿Se conoce cuánto han avanzado otras áreas de la organización con respecto a los objetivos planteados?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Mis sugerencias y consejos son escuchados?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿Se promueve la comunicación dentro de la institución?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
17. ¿Tengo fácil acceso a información importante para mi trabajo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
18. ¿En esta organización me capacitan para desarrollar mejor mi labor?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Para definir los objetivos dentro de mi área, todos nos ayudamos mutuamente?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿Los recursos de la organización se reparten y administran correctamente?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:

21. ¿Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
22. ¿Para desarrollar mi labor me preparo adecuadamente?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
23. ¿Periódicamente se realizan controles y evaluaciones para ver el desarrollo de mi trabajo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
24. ¿Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____24____ N° TD ____0____
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	

  
 Validador Especialista  
 Mg. Lic. Fiorella G. Valles Piña  
 CLAD N° 12277

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - INSTRUMENTO 1**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<b>Mg. Carmen Rosa Izquierdo Córdoba</b>
	<b>PROFESIÓN</b>	<b>Mg. en Gestión Pública</b>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<b>7 Años</b>
	<b>CARGO</b>	<b>Administradora</b>
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN”		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	LUIS ESCUDERO TANCHIVA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario para medir el clima organizacional	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> 1) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 salud Alto mayo. 3) Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 24 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
1. ¿Conozco la misión, visión y valores de la institución?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Los objetivos de la institución se relacionan con su misión y visión?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS: _____ _____

3. ¿Los objetivos de la organización están claramente definidos?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
4. ¿Ejecuto mis tareas en la organización según los objetivos planteados a inicio de año?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
5. ¿Me brindan normas y procedimientos que me sirven como guía para hacer bien mi trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿Sé y conozco específicamente qué actividades debo realizar en la organización?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
7. ¿Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
9. ¿Recibo un trato justo por parte de mi superior?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Yo cumplo una actividad importante en la organización?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
11. ¿El sueldo recibo se relaciona con la actividad que realizo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:

12. ¿En esta institución se premia a las personas que trabajan bien?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿Se conoce cuánto han avanzado otras áreas de la organización con respecto a los objetivos planteados?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Mis sugerencias y consejos son escuchados?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿Se promueve la comunicación dentro de la institución?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
17. ¿Tengo fácil acceso a información importante para mi trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
18. ¿En esta organización me capacitan para desarrollar mejor mi labor?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Para definir los objetivos dentro de mi área, todos nos ayudamos mutuamente?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿Los recursos de la organización se reparten y administran correctamente?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:

21. ¿Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima?	TA (X)      TD( )
	SUGERENCIAS:
22. ¿Para desarrollar mi labor me preparo adecuadamente?	TA (X)      TD( )
	SUGERENCIAS:
23. ¿Periódicamente se realizan controles y evaluaciones para ver el desarrollo de mi trabajo?	TA (X)      TD( )
	SUGERENCIAS:
24. ¿Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente?	TA (X)      TD( )
	SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____24____ N° TD ____0____
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	

  
**CARMEN ROSA IZQUIERDO CÓRDOVA**  
**DNI 41386378**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - INSTRUMENTO 1**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<b>Mg. Norvil Vásquez Chingo</b>
	<b>PROFESIÓN</b>	<b>Mg. En Derecho Constitucional y Derechos Humanos</b>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<b>4 Años</b>
	<b>CARGO</b>	<b>Administrador</b>
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN”		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	LUIS ESCUDERO TANCHIVA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario para medir el clima organizacional	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> 1) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 salud Alto mayo. 3) Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 24 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
1. ¿Conozco la misión, visión y valores de la institución?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Los objetivos de la institución se relacionan con su misión y visión?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS: _____ _____



<p>3. ¿Los objetivos de la organización están claramente definidos?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿Ejecuto mis tareas en la organización según los objetivos planteados a inicio de año?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Me brindan normas y procedimientos que me sirven como guía para hacer bien mi trabajo?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>6. ¿Sé y conozco específicamente qué actividades debo realizar en la organización?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>7. ¿Mi superior me brinda apoyo para resolver algunos problemas que se me presentan en el trabajo?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>8. ¿Mi jefe inmediato se preocupa porque entienda bien mi labor?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>9. ¿Recibo un trato justo por parte de mi superior?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>10. ¿Yo cumplo una actividad importante en la organización?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>11. ¿El sueldo recibo se relaciona con la actividad que realizo?</p>	<p>TA (X)            TD( )</p>

12. ¿En esta institución se premia a las personas que trabajan bien?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿Se conoce cuánto han avanzado otras áreas de la organización con respecto a los objetivos planteados?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Mis sugerencias y consejos son escuchados?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿Se promueve la comunicación dentro de la institución?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Mis compañeros me ayudan a lograr los objetivos trazados?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
17. ¿Tengo fácil acceso a información importante para mi trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
18. ¿En esta organización me capacitan para desarrollar mejor mi labor?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Para definir los objetivos dentro de mi área, todos nos ayudamos mutuamente?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿Los recursos de la organización se reparten y administran correctamente?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:

21. ¿Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
22. ¿Para desarrollar mi labor me preparo adecuadamente?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
23. ¿Periódicamente se realizan controles y evaluaciones para ver el desarrollo de mi trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
24. ¿Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA <u>  24  </u> N° TD <u>  0  </u>
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	

  
 -----  
 MG. NORVIL VÁSQUEZ-CHINGO  
 LIC. ADMINISTRACIÓN  
 REG. CLAD - 20795  
 -----  
**VERIFICADOR ESPECIALISTA**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - INSTRUMENTO 2**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<b>Mg. Fiorella Gretel Valles Piña</b>
	<b>PROFESIÓN</b>	<b>Mg. En Gestión Publica</b>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<b>7 años</b>
	<b>CARGO</b>	<b>Administrador</b>
<p>“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN”</p>		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	LUIS ESCUDERO TANCHIVA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario para medir la satisfacción laboral	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> 1) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 salud Alto mayo. 3) Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
1. ¿Aquí todos los problemas se discuten de buena manera?	TA (X)            TD ( )	SUGERENCIAS:
2. ¿Mi horario de trabajo me resulta incómodo?	TA (X)            TD ( )	SUGERENCIAS:

3. ¿Aquí siento que se satisfacen mis necesidades de autorrealización?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
4. ¿Me siento útil con la labor que realizo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
5. ¿Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
7. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿Mi remuneración satisface mis necesidades económicas?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
9. ¿Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de esta organización?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
11. ¿Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en la organización?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:

12. ¿Mi superior está abierto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la organización?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿La relación que tengo con mi superior es buena?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿No solemos tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la organización?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
17. ¿En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
18. ¿La infraestructura de esta organización es adecuada para desempeñar mi labor?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Me identifico con mi organización y me gusta trabajar aquí?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:
20. ¿El ambiente que se respira en esta organización es agradable?	TA (X)            TD( ) SUGERENCIAS:

21. ¿Estoy de acuerdo con las normas y valores que se han establecido en esta organización?	TA (X)                      TD ( )
	SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____ 21 ____ N° TD ____ 0 ____
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	


---

**Validador Especialista**  
**Mg. Lic. Fiorella G. Valles Piña**  
**CLAD N° 12277**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - INSTRUMENTO 2**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<b>Mg. Carmen Rosa Izquierdo Córdova</b>
	<b>PROFESIÓN</b>	<b>Mg. En Gestión Pública</b>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>Maestría en Gestión Pública</b>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<b>7 años</b>
	<b>CARGO</b>	<b>Administrador</b>
<p>“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN”</p>		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	LUIS ESCUDERO TANCHIVA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario para medir la satisfacción laboral	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> 1) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 salud Alto mayo. 3) Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.	
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
1. ¿Aquí todos los problemas se discuten de buena manera?	TA (X)            TD ( )	SUGERENCIAS:
2. ¿Mi horario de trabajo me resulta incómodo?	TA (X)            TD ( )	SUGERENCIAS:



3. ¿Aquí siento que se satisfacen mis necesidades de autorrealización?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
4. ¿Me siento útil con la labor que realizo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
5. ¿Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
7. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿Mi remuneración satisface mis necesidades económicas?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
9. ¿Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de esta organización?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:
11. ¿Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en la organización?	TA (X)      TD( ) SUGERENCIAS:

12. ¿Mi superior está abierto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la organización?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
13. ¿La relación que tengo con mi superior es buena?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
15. ¿No solemos tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la organización?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
16. ¿Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
17. ¿En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
18. ¿La infraestructura de esta organización es adecuada para desempeñar mi labor?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
19. ¿Me identifico con mi organización y me gusta trabajar aquí?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:
20. ¿El ambiente que se respira en esta organización es agradable?	TA (X)            TD ( ) SUGERENCIAS:

21. ¿Estoy de acuerdo con las normas y valores que se han establecido en esta organización?	TA (X)                      TD ( )
	SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____ 21 ____ N° TD ____ 0 ____
<b>COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	


---

**CARMEN ROSA IZQUIERDO CÓRDOVA**  
**DNI 41386378**  
**CLAD N° 13905**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS - INSTRUMENTO 2**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	<b>Mg. Norvil Vásquez Chingo</b>
<b>PROFESIÓN</b>	<b>Mg. En Derecho Constitucional y Derechos Humanos.</b>
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos.</b>
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<b>4 años</b>
<b>CARGO</b>	<b>Administrador</b>
<p>“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDADEJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN”</p>	
<b>DATOS DE TESIS</b>	
<b>NOMBRES</b>	<b>LUIS ESCUDERO TANCHIVA</b>
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>
<b>INSTRUMENTO O EVALUADO</b>	<b>Cuestionario para medir la satisfacción laboral</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> 1) Conocer el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo. 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 salud Alto mayo. 3) Analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVORESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMSDEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
1. ¿Aquí todos los problemas se discuten de buena manera?	TA (X)            TD ( )  )SUGERENCIAS:
2. ¿Mi horario de trabajo meresulta incómodo?	TA (X)            TD( )  SUGERENCIAS:

<p>3. ¿Aquí siento que se satisfacen mis necesidades de autorrealización?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>4. ¿Me siento útil con la labor que realizo?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>5. ¿Aquí uno se siente motivado con el ambiente de trabajo?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>6. ¿Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>7. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>8. ¿Mi remuneración satisface mis necesidades económicas?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>9. ¿Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>10. ¿Estoy satisfecho con las oportunidades de ascender dentro de esta organización?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>11. ¿Estoy conforme con las supervisiones que puedan darse de improviso en la organización?</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>12. ¿Mi superior está abierto a cualquier opinión o duda que tenga con respecto a la organización?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>13. ¿La relación que tengo con mi superior es buena?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>14. ¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>15. ¿No solemos tener problemas debido a la circulación de chismes y rumores en la organización?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>16. ¿Mis compañeros de trabajo son totalmente sinceros conmigo?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>17. ¿En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>18. ¿La infraestructura de esta organización es adecuada para desempeñar mi labor?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>19. ¿Me identifico con mi organización y me gusta trabajar aquí?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>20. ¿El ambiente que se respira en esta organización es agradable?</p>	<p>TA (X)            TD ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

21. ¿Estoy de acuerdo con las normas y valores que se han establecido en esta organización?	TA (X)            TD ( )
	SUGERENCIAS:

<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____ 21 ____ N° TD ____ 0 ____
---------------------------	--------------------------------------

**COMENTARIOS GENERALES**

**OBSERVACIONES**



MG. NORVIL VÁSQUEZ-CRINCO  
 LIC. ADMINISTRACIÓN  
 REG. CLAD - 20785

-----  
 VERIFICADOR ESPECIALISTA

## ANEXO 5

### : Confiabilidad de los instrumentos. Alfa de Cronbach

**Figura 14**

*Cuestionario para medir el clima organizacional*

ÍTEM o PREGUNTAS																									
Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL
1	4	2	5	1	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	5	2	2	78
2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	5	4	5	3	72
3	4	2	4	2	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3	3	2	2	5	4	3	4	5	2	2	77
4	3	3	5	4	2	5	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	5	4	5	3	77
5	4	2	5	3	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	5	2	2	80
6	3	3	4	4	2	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	4	5	3	72
7	4	2	5	4	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	5	2	2	81
8	3	3	4	5	2	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	4	5	3	74
9	4	2	3	1	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3	4	2	2	5	4	3	4	5	2	2	76
10	3	3	5	1	2	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	4	5	3	71
VARIANZA	0.3	0.3	0.5	2.2	1.1	2.3	0.3	0.3	4.0	0.3	0.3	1.0	0.3	0.3	1.0	0.3	0.3	1.7	1.0	0.3	0.3	0.3	2.5	0.3	11.96

K	24
ΣS <sub>2i</sub>	21.1
S <sub>2t</sub>	11.96

ALPHA DE CRONBACH	
α	0.79

Interpretación:	
0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada



**Figura 15**

*Cuestionario para medir la satisfacción laboral*

ÍTEM o PREGUNTAS																						
Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
1	4	2	4	1	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
2	3	3	3	3	2	4	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	5	5	56
3	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	73
4	3	3	3	4	2	5	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	5	64
5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75
6	3	3	3	4	2	5	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	60
7	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
8	3	3	3	5	2	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	60
9	4	2	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	72
10	3	3	4	1	2	5	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	5	57
VARIANZA	0.3	0.3	0.3	2.2	1.1	1.0	0.3	0.3	0.5	0.3	0.3	0.7	0.3	0.3	1.0	0.3	0.3	0.3	1.0	0.5	0.3	61.83

K	21
$\sum S^2_i$	11.5
S <sup>2</sup> <sub>t</sub>	61.83

ALPHA DE CRONBACH

$\alpha$	0.86
----------	------

➔ Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

## ANEXO 6



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

SEÑORA:

S.D. MARITZA MELENDEZ GARCIA

DIRECTORA DE LA RED DE SALUD DE RIOJA-UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD ALTO MAYO.

Yo, Luis Escudero Tanchiva, identificado con DNI N° 01135173, estudiante de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán. Con el debido respeto expongo:

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación académica denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD ALTO MAYO, AÑO 2016". Solicito respetuosamente, AUTORIZACIÓN para desarrollar dicha Investigación que beneficiará a Nuestra Institución.

POR TANTO:

Pido a Usted, Señora Directora acceder mi solicitud. Es justicia que espero alcanzar.

Rioja 14 de Setiembre de 2016

Luis Escudero Tanchiva

DNI: 01135173

Estudiante Universidad Señor de Sipán

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Moyobamba, 16 de Setiembre de 2016.

CARTA N° 050-2016-RED-S.S.RIOJA

Señor:  
**TAP: LUIS ESCUDERO TANCHIVA.**  
Estudiante de la Universidad Señor de Sipan

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarle cordialmente y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta dirección, le concede la **AUTORIZACION** para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para que desarrolle su investigación académica "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL" en la sede de la Red de Salud de Rioja, Pertenciente a la Unidad Ejecutora 401-Salud Alto Mayo-2016.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente.

Cc.  
Arch.




DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
RED DE SALUD RIOJA

*Obsta. Maritza Melendez Garcia*  
DIRECTORA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL CUESTIONARIO  
(VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL)**

Por el presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Luis Escudero Tanchiva, estudiante de la Escuela de Administración Pública, de la Universidad Señor de Sipán, a fin de preparar su tesis para optar la Licenciatura en Administración Pública. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 20 minutos. Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario, es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante  Fecha: 12/10/2016  
Nombre del participante JANETH GALOC BARDALES

Desde ya le agradecemos su participación.

Atte. -



-----  
Luis Escudero Tanchiva  
Estudiante Universidad Señor de Sipán

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL CUESTIONARIO  
(VARIABLE – SATISFACCIÓN LABORAL)**

Por el presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Luis Escudero Tanchiva, estudiante de la Escuela de Administración Pública, de la Universidad Señor de Sipán, a fin de preparar su tesis para optar la Licenciatura en Administración Pública. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es conocer el clima organizacional y establecer su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 401 Salud Alto Mayo.

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 20 minutos. Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario, es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante \_\_\_\_\_ Fecha: ....12/10/2016

Nombre del participante : Gonzalo Humare Jimenez

Desde ya le agradecemos su participación.

Atte.-



-----  
Luis Escudero Tanchiva

Estudiante Universidad Señor de Sipán

## ANEXO 7



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0937-2021-FACEM-USS

Chiclayo, 27 de octubre de 2021.

### VISTO:

El Oficio N°0266-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 26 de octubre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración Pública y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 27/10/2021, donde solicita la actualización de Proyectos de tesis, de los egresados de la EAP de Administración Pública, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE

**ARTICULO UNO: APROBAR** los nuevos Proyectos de Tesis, de los egresados de la Escuela Profesional de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

**ARTICULO DOS: DEJAR SIN EFECTO**, las Resoluciones N°1649-FACEM-USS-2018, de fecha 21/12/2018, numeral 9; N°1386-FACEM-USS-2016, de fecha 20/09/2016 y N°0230-FACEM-USS-2018, de fecha 22/03/2018, numeral 2.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo  
Decana (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**ACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0937-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	GOMEZ SOPLA EDSON JILMAR HERNANDEZ TERÁN SAÚL	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ESCUDERO TANCHIVA LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CRUZ LÁZARO MARCELO FELICIANO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**  
074 481610 - 074 481632  
**CAMPUS USS**  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## ANEXO 8



### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito: \_\_\_\_\_ **Luis Escudero Tanchiva,** \_\_\_\_\_ con DNI **01135173**

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN**

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION PUBLICA** \_\_\_\_\_, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES DE ADMINSTRACION** \_\_\_\_\_, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
LUIS ESCUDER TANCHIVA	01135173	



## ANEXO 9



## ANEXO 10

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO**

AUTOR

**Luis Escudero Tanchiva**

RECUENTO DE PALABRAS

**12641 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**69632 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**51 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**954.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 24, 2022 9:57 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 24, 2022 9:58 PM GMT-5**

#### ● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## ANEXO 11



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0937-2021-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, **Luis Escudero Tanchiva**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN,**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de diciembre de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.