



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral
de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial
San Martín, 2020”**

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Diestra del Castillo, Bertha Luz (ORCID: 0000-0001-8851-1865)

Núñez Santisteban, Diana (ORCID: 0000-0002-4931-8189)

ASESOR:

Mtro. Paz Vílchez, José Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por ser el dador de los medios para así poder culminar satisfactoriamente esta hermosa etapa.

A mis padres, que son mi gran fortaleza de seguir adelante como hija. A mis queridos hijos que son los grandes amores de mi vida y mi gran impulso a seguir superándome día a día. A mi esposo que es mi soporte diario y está siempre apoyándome en cada etapa de mi vida.

(Bertha Luz)

El esfuerzo y dedicación de este trabajo lo dedico a Dios por brindarme siempre sabiduría y salud en cada momento de mi vida.

A mi mamá por ser el pilar fundamental en mi crecimiento profesional y personal. A mis adorados hijos que son la luz de mis ojos, mi inspiración y el motor y motivo para seguir adelante, a mi querido esposo y a mis hermanos que están para apoyarme siempre.

(Diana)

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro amado Dios por brindarnos la salud y la fuerza de seguir adelante pese a las adversidades que nos encontramos atravesando en estos momentos.

A nuestras queridas y amadas familias por ser nuestro soporte del día a día mostrándonos su amor y apoyo incondicional en esta gran travesía que nos conlleva a obtener nuestro Título profesional el cual se lo dedicamos a ellos.

Agradecemos también a nuestro querido Asesor Mtro. José Eber Paz Vílchez, por su tiempo y conocimientos brindados para la elaboración de nuestro informe de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización:	12
3.3. Población, muestra y muestreo:	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.....	18
Tabla 4.....	19
Tabla 5.....	19
Tabla 7.....	21
Tabla 8.....	21
Tabla 9:.....	22
Tabla 10.....	22
Tabla 11.....	23
Tabla 12.....	23
Tabla 1.....	54
Tabla 2.....	54
Tabla 6.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	56
Figura 2: Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral	56

RESUMEN

El trabajo desarrollado tiene como título “ El clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020”; tuvo como objetivo definir la correlación entre nuestras variables de estudio; esta investigación es de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental, basada en un muestreo probabilístico, la población estuvo constituida por 52 colaboradores y la muestra que se consideró fue 44 colaboradores del Programa Juntos UT San Martín. La compilación de datos fue a través de la técnica encuesta cuyo instrumento es el cuestionario para cada variable, cuya autora de ambos instrumentos es Sonia Palma, nuestros datos fueron analizados y procesados mediante el programa SPSS Vs 25; los resultados de la contrastación es mediante el análisis correlacional cuyo valor P obtenido en el estudio demuestra un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0.194$, en tal sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que la variable del clima organizacional no ayuda a satisfacer a los colaboradores, esto obedece a otras variables no estudiadas en la presente investigación.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación, involucramiento.

ABSTRACT

The work carried out is entitled "The organizational climate and its relationship in the job satisfaction of the collaborators of the San Martín Territorial Unit Together Program, 2020"; its objective was to define the correlation between our study variables; This research is of a applied type with a correlational descriptive scope and non-experimental design, based on a probabilistic sampling, the population consisted of 52 collaborators and the sample considered was 44 collaborators of the Juntos UT San Martín Program. The data compilation was through the survey technique whose instrument is the questionnaire for each variable, whose author of both instruments is Sonia Palma. Our data were analyzed and processed using the SPSS Vs 25 program; the results of the contrasting is through the correlational analysis whose P value obtained in the study shows an indicator greater than 0.05 with $P = 0.194$, in this sense the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected, obtaining a weak positive correlation coefficient of 0.200, so it can be inferred that the organizational climate variable does not help to satisfy employees, this is due to other variables not studied in this research.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, communication, involvement.

I. INTRODUCCIÓN

García, (2015) Las empresas e instituciones (públicas y privadas) al ser más competitivas tienen como consecuencia variabilidad en el entorno, exigiéndoles direccionar de modo adecuado la gestión del talento humano con los soportes esenciales de la institución, como son: recursos, estrategia, estructura y procesos. Por otra parte, también se dice que el clima organizacional es una apreciación agrupada de los colaboradores en relación con los procesos, políticas institucionales, sistemas y estructura que se proporcionan en una institución, y su constante reacción a esta apreciación, se establece en un largo periodo con el día tras día por lo que es medible, cuantificable y observable. Direccionar el clima de una institución requiere de trabajo continuo, voluntad, persistencia y medios, actuar proactivamente así la empresa alcanzará los resultados. Cubillos et al., (2014) Los colaboradores de una organización son considerados la clave fundamental del éxito para que dichas organizaciones alcancen eficiencia y el colaborador mejore su calidad de vida en el lugar donde transcurre más de 8 horas diarias; es por ello que las empresas buscan potenciar las capacidades, habilidades y necesidades de los colaboradores buscando que estas estrategias tengan resultados en el incremento de la productividad, compromiso con la institución, pero también es necesario hacer una evaluación continua de la satisfacción de los colaboradores, conocer cuan identificados se sienten con la empresa; con el fin de que los resultados favorezcan a las organizaciones como también a los colaboradores. (Pedraza Melo, 2018)

En el presente año ha habido variaciones incomparables en la economía y sobre todo en el aspecto que refiere al trabajo. En marzo, la (OMS) Organización Mundial de la Salud reveló a la aparición del COVID19 como una pandemia y exhortó a todos los países afrontar con severidad y alistarse para el golpe de estado de emergencia de la salud pública con diversas medidas decisivas, una de ellas fue el aislamiento de varios países (OMS, 2020) a disposición que fueron ejecutadas las medidas de aislamiento o el deber de permanecer en el hogar, gran parte de la potencia laboral, debió

permanecer en sus hogares y realizar trabajos remotos, siempre y cuando sus empleos lo admitían. (Guía Práctica OIT, 2020) Debido a esta crisis del COVID-19 hubo una contracción del empleo en gran escala siendo las estimaciones mundiales de la (OIT, 2020) de acuerdo al segundo trimestre de 2020 el 6,7%, siendo igual a 195 millones de trabajadores que laboran a tiempo completo. (Observatorio OIT, 2020) Esta problemática no es ajena a nuestra realidad actual, nuestro País atraviesa por una crisis laboral (pérdida del empleo, reducción laboral, reducción de personal, etc.) y el programa JUNTOS no es ajeno a ello, los colaboradores se sienten inseguros por la estabilidad laboral, el trabajo ahora es de manera remota y mixta (presencial y remota), lo cual trae una insatisfacción laboral en los colaboradores, a su vez el clima organizacional se percibe como el no adecuado para la realización de objetivos y metas trazadas acorde a su Plan Operativo Institucional. Es por ello planteamos el siguiente **problema general** ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020?, también se formuló como **problemas específicos** redactando los siguientes: ¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral? ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral? ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral? ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral? ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral? Con lo que respecta a la **justificación**, nuestra presente investigación, se justificó por su **valor teórico**, cuya finalidad es fundamentar nuestra teoría según las variables clima organizacional Chiavenato(2009) y satisfacción laboral según la psicóloga Palma (2006), teniendo en cuenta que los resultados y conclusiones de nuestra investigación darán credibilidad y fiabilidad a toda información expuesta. **Justificación práctica**, Se brindará a la organización un diagnóstico de cómo se encuentra en la actualidad, Jimenez y Jimenez (2016) permitiendo establecer un clima Organizacional adecuado, el mismo que traerá una buena satisfacción laboral a los colaboradores; del Programa

JUNTOS, UT San Martín. **Justificación Social** nuestro presente estudio de investigación será de beneficio para el Programa Juntos UT San Martín y hará que se preocupe por comprender cuál es la satisfacción de sus colaboradores para dar lo mejor de sí en el desarrollo de sus actividades de campo como administrativas, analizando el clima organizacional; debido a que el actuar de los colaboradores traerá como resultado un entorno laboral donde habrá impacto en los empleados y objetivos de la institución. Chirinos et al., (2018). Es necesario considerar que gran parte de la vida laboral de los colaboradores, se desarrolla en una institución, y se debe de poner énfasis en los conceptos de calidad del empleo y calidad de vida con los factores relacionados al ambiente y al clima organizacional. **Justificación metodológica**, se justifica en metodologías científicas, para ello se utilizó la teoría de Hernandez et al., (2014), además empleamos una metodología básica cuyo diseño es no experimental de corte transversal. También, se indagó la relación que puede existir entre las variables expuestas. El presente planteamiento nos mostró la importancia que tiene este trabajo de investigación por lo que se estableció como finalidad principal: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020. Así mismo se planteó como **objetivos específicos**: Definir la relación existente entre realización personal y la satisfacción laboral; establecer la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral; definir la relación entre supervisión y la satisfacción laboral; definir la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral; definir la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. Por consiguiente, se consideró pertinente plantear como **hipótesis general**, Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020. Y con sus hipótesis específicas: He. 1: Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral; He.2: existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral; He.3: existe relación significativa entre la supervisión y

la satisfacción laboral; He.4: existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral; He.5: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de fundamentar la investigación, fue necesario plasmar trabajos previos en relación a las variables planteadas. Por lo cual, a **nivel nacional**, se presenta el estudio realizado por Chuquilin y Soto (2018). En su tesis de maestría titulada: *“Clima organizacional y satisfacción Laboral en el establecimiento de salud Pachacutec Cajamarca, 2018”* en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Chiclayo, cuya finalidad general es determinar la relación que existe entre las variables de estudio, empleando una metodología básica con un diseño no experimental y transversal. Cuyo instrumento fue el cuestionario alcanzando una fiabilidad de 0,831, dirigida a una agrupación de 40 colaboradores. Concluyó que su coeficiente de correlación fue de 0.480 existiendo una relación positiva moderada y su nivel de sig. fue menor que 0.05 indicando que, si existe relación entre sus variables, por lo que según las evidencias se requiere mejora en el clima aun estando dentro de los estándares ya que la satisfacción se encontró en un nivel bajo. Así mismo Arroyo y Puma, (2018) en su Tesis de Maestría titulada *“Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la clínica Ortega Huancayo- 2018”*, de la Universidad Cesar Vallejo. Entabló como finalidad determinar si existe una relación entre sus variables, empleando una metodología descriptiva, estadística e hipotética-deductiva, del tipo no experimental con un diseño correlacional, para ello se aplicó como instrumento, el cuestionario, dirigida a una población de 76 colaboradores. Concluyó que ambas variables son de correlación altamente confiables ya que obtuvieron una correlación de 0.703, finalmente según las evidencias encontradas consideran el clima deficiente con una buena motivación de los trabajadores de la clínica. Por su parte, Victorio (2018). En su tesis de Pregrado titulada: *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral*

de los trabajadores del área de operaciones de las 3 principales empresas aseguradoras de Lima - 2017”, planteó como finalidad general determinar su relación entre las variables que precederán a realizar el estudio, usaron como instrumento la encuesta de la autora Sonia Palma, aplicado a una población de 352 colaboradores del área de Operaciones, concluyendo que si hay una relación directa y positiva entre sus variables de estudio por su sig. de ,000.

Desde un **contexto local**, los trabajos previos encontrados son de los autores Arévalo y Mora (2017) con su tesis de Pregrado que lleva como título: “*Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio de enfermería del Hospital Base II de la Red Asistencial Tarapoto ESSALUD*” de la Universidad Peruana Unión. Tiene como finalidad determinar si existe relación entre sus variables. Cuenta con un diseño de tipo no experimental. Concluyeron que, si existe una relación de significancia entre las variables propuestas, ya que se reveló que dentro del contexto aplicado la relación es positiva media, $\rho = 0.043$; $p = 0,000$, según las evidencias, si el clima es favorable, la satisfacción también lo será. Por otra parte Cercado y Gonzales, (2017) en su tesis de Pregrado titulado: “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto*” de la Universidad Peruana Unión. Cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre sus variables planteadas. Por su parte su población estuvo establecida por 101 colaboradores administrativos. Emplearon como instrumento la encuesta planteada por la Psicóloga Sonia Palma. Concluyeron de acuerdo a las evidencias encontradas que no existe una correlación entre sus variables ($0,130$; $p= 0,195$), lo que significa que su clima organizacional no influye en la satisfacción laboral, por lo que recomiendan ante un mayor clima organizacional existirá mejor satisfacción laboral.

Mediante el **contexto internacional** se presenta el estudio realizado por Arenas (2017). En su Tesis de post grado titulada: “*El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente, reto de la función orientadora*”. De la Universidad Carabobo – Guarané – Venezuela. Se propuso analizar los

factores entre sus variables, basado en un enfoque cuantitativo y un estudio de carácter descriptivo. El instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario tipo encuesta según Arias (2000) empleando la escala de Likert, dirigida a una población comprendida de 30 docentes. Llegó a concluir que existe un vínculo directo sumado al p valor de 0.81 siendo una relación muy por lo que se determinó un clima favorable, aun cuando preexisten dificultades en el pago de las remuneraciones y de infraestructura, Mientras tanto, Sierra (2015) En su tesis de maestría que tiene como título "*Satisfacción Laboral y Clima Organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la Unión Colombiana del Sur*", de la Universidad de Montemorelos de la ciudad de Colombia. Planteó como finalidad encontrar la relación de sus variables expuestas utilizando el cuestionario como instrumento para cuantificar sus variables, con un nivel de sig. De 0.000. Concluyeron que, si existe una relación alta entre sus variables, además establece que cuando el docente está satisfecho, existe un buen clima o viceversa. Por otro lado Ramery-Gelpi (2017). En su Tesis de postgrado que lleva como título "*La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de Secundaria de Orlando-Florida*". De la Universidad de Jaén (Universitas Giennensis). Cuya finalidad fue evaluar la relación de satisfacción laboral del director con los docentes. Utilizaron una metodología mixta basada en una recolección de datos cualitativos y cuantitativos. El instrumento a utilizar son los cuestionarios CADI y CADO cuya confiabilidad dieron 0.936 para directores y 0.854 para los docentes aplicado a una población de 293 docentes y 23 directores. Concluyendo que encontraron una diferencia estadística de sig. ($p < .05$) aportando una evidencia empírica y estableciendo la existencia de una relación estrecha entre los factores de la satisfacción laboral del director escolar y los docentes.

CLIMA ORGANIZACIONAL

(Palma, 2004) Entendió que es la apreciación de cualquier estado asociado al entorno laboral. Admite formar un tipo de resultado el mismo que encamina acciones correctivas y preventivas que son necesarias para fortalecer y optimizar el manejo de los resultados y procesos organizacionales; mientras que la teoría de Chiavenato et al. (2007) manifiesta que es la condición o la recopilación de particularidades del entorno experimentadas o percibidas por los colaboradores de una institución e influyen potencialmente en su actuar y está profundamente conectado con la motivación de los colaboradores de la misma. De igual manera Arenas, (2017) cita a Brunet (1987) donde Likert indicó que la conducta asumida por los empleados obedece claramente de la conducta administrativa y sus condiciones organizacionales que los mismos distinguen, por ello, afirma que la relación estará definida por la percepción.

Likert establece tres variables que influyen en la percepción del clima:

- ✓ Causales: Especifica que mientras una organización crece obtiene resultados. También se menciona la estructura administrativa y organizativa, las actitudes, decisiones y competencia.
- ✓ Intermedias: Destinadas a cuantificar el estado interno de la institución, y se refleja en la presencia de: la comunicación, motivación, toma de decisiones y productividad, siendo estos los procesos organizacionales de la misma institución como tal.
- ✓ Finales: Se crean de la derivación de las variables prescritas (causales e intermedias), destinadas a determinar los logros alcanzados por la institución como: la utilidad, ganancia y pérdida.

Roa Rojas, (2004) La acción recíproca de las variables tiene como resultado la existencia de dos tipos de clima organizacionales y cuatro sistemas:

- ✓ Clima organizacional autoritario: Constituido por el primer sistema, el mismo que es explotador y autoritario y el segundo sistema, que es autoritario paternalista.

- ✓ Clima organizacional participativo: Constituido por el tercer sistema, el cual es consultivo y el cuarto sistema, que es de participación en grupo.

Mientras tanto Herrera G. et al., (2017) menciona los efectos del clima organizacional que representa sobre los niveles de Satisfacción Laboral pues muestra el capital humano dentro de las organizaciones y han obtenido mucha importancia con el pasar de los años debido a que se ha evidenciado que estos factores afectan en los niveles de productividad de los colaboradores y sus repercusiones son: la motivación, los índices de rotación de personal, calidad ofertada; mientras que Leal y Cortés, (2019) afirma que el clima organizacional son captaciones compartidas de las cualidades de una institución y sus subsistemas, además es el dominio de dicha apreciación sobre la reciprocidad de la institución con sus grupos de interés y miembros, que, a su vez, incurre en el desempeño, motivación, y satisfacción de los colaboradores y va de la mano con las cualidades del líder que tiene un efecto sobre el mismo. Por otra parte Rueda Acosta, (2020) sostiene que el Clima organizacional es “Una gestión de recursos humanos bien encausada, tiene como inicio la promoción de cambios y transformaciones, lo cual conduce a lograr los propósitos y niveles de desempeño y productividad que cada organización se propone”; complementando la idea (Govea A. & Zúñiga B., 2020) mencionan que la falta de buen clima organizacional influye en la productividad del colaborador y al mismo tiempo puede generar cambios de conducta y problemas en los vínculos interpersonales.

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (RIVERA et al., 2018) Según (Mercado & Toro, 2008) plantean dimensiones explicativas y estas son diez:

- ✓ Trato personal
- ✓ Soporte del jefe
- ✓ Sentido de pertenencia
- ✓ Retribución
- ✓ Disponibilidad de recursos
- ✓ Estabilidad
- ✓ Claridad en la organización
- ✓ Coherencia

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Valores colectivos

RIVERA et al. (2018) según (Chiang Vega et al., 2008) plantean 8 dimensiones:

- ✓ Autonomía
- ✓ Cohesión
- ✓ Confianza
- ✓ Presión
- ✓ Apoyo
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Equidad
- ✓ Innovación

SATISFACCIÓN LABORAL

Ñaña (2017) indica que según Diley la satisfacción laboral es una condición fundamental del colaborador, relacionado de manera sistemática con el rendimiento de la organización y los requerimientos de sus miembros. También va relacionado con la salud física, salud emocional, el ausentismo, la rotación del personal, el desempeño y la apreciación de la justicia de los sistemas de recompensa. Además Robbins (2004) menciona que es una actitud en general del colaborador hacia su trabajo. Un colaborador con gran satisfacción en su centro de labores posee actitudes positivas, mientras un colaborador insatisfecho refleja actitudes negativas. Por lo general al hablar de las actitudes o comportamiento de los colaboradores, se relaciona a la satisfacción laboral. Por otro lado el autor Csikszentmihalyi, (1997) citado por Martínez, (2015) precisa que es la fase emocional placentera y positiva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del colaborador y apoyando a la teoría de este autor, Ruz et al., (2019) menciona que con lo que respecta a la satisfacción laboral, se ha vuelto un tema de carácter positivo y de los más investigados en la historia de la Psicología Industrial Organizacional; ya que, adquiere una parte importante en muchas teorías, modelos sobre las conductas y actitudes de los miembros, debido a sus métodos prácticos aplicados en el progreso laboral de los integrantes y en el resultado de una eficiencia organizacional.

Efectos de satisfacción laboral en los colaboradores

Según Robbins, (2004) Pone en primer lugar a la **satisfacción y productividad** que al unirlas en una organización, se encuentran empresas cuyos colaboradores satisfechos son mucho más eficaces que aquellas empresas que tienen colaboradores insatisfechos. En segundo lugar, establece a la **satisfacción y ausentismo** cuya relación es negativa por lo que se entiende que los colaboradores insatisfechos poseen más probabilidad de no asistir a su centro de labores, mientras otros factores poseen un efecto en la relación y disminuyen este coeficiente. Y en un tercer lugar, pero no menos importante coloca a la **satisfacción y rotación** que también posee una relación negativa; siendo ésta más intensa que la encontrada con el ausentismo. Pero existen otros factores que también influyen y son; la antigüedad en la organización, condiciones del mercado laboral, expectativas de otras oportunidades laborales y estas son restricciones importantes para la toma de decisión de si se mantiene o no el trabajo actual.

Expresión de los colaboradores sobre su insatisfacción:

Según Robbins, (2004) encontramos como primera expresión a la **salida**; que la describe como una actitud encaminada para desligarse de la empresa, como indagar otro trabajo y/o renunciar, seguido de **vocear**; quien se encarga de optimizar las condiciones de una manera activa y constructiva, sugiriendo mejoras, analizando las dificultades con los jefes y ciertas formas de movimiento laboral, por otra parte también considera a la **lealtad**; como una expresión que aguarda comprensivamente con algo de optimismo, que se arreglen las situaciones; confiando que la institución y su cuerpo administrativo están haciendo lo correcto y defienden a la organización ante críticas externas, además incluye a la **negligencia**; la misma que permite que las situaciones se agraven, y tenga como resultado el ausentismo y el mal desenvolvimiento en sus labores o una tasa elevada de errores.

Palma, (2006) Considera que es la manera de cómo las personas se sienten, obtiene un dominio importante en el comportamiento laboral. Al contrario de lo que se piensa, las emociones y sentimientos son en el universo del trabajo siendo

elementos importantes, todos poseemos sentimientos y la necesidad de relacionarse, considerando la cantidad de tiempo dedicado en el centro laboral.

Satisfacción Laboral y sus factores:

Según Palma, (2006) Existen siete factores:

Mencionado como primer factor a las **condiciones físicas y/o materiales**; que es la infraestructura o elementos materiales donde se desarrolla la labor diaria de trabajo facilitando su desarrollo laboral, como segundo factor detalla a los **beneficios laborales y/o remunerativos**; que es el grado de satisfacción en relación con el estímulo económico habitual o adicional como pago por el trabajo realizado, siguiendo con el tercer factor tenemos a las **políticas administrativas**; que es el estado frente a los lineamientos o políticas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador, continuando con el cuarto factor, detalla a las **relaciones sociales**; como un estado de satisfacción frente a la interacción con otros miembros de la organización, como quinto factor; tenemos al **desarrollo personal**; que viene a ser la oportunidad que obtiene el colaborador de ejecutar acciones significativas a su autorrealización, siguiendo con el sexto factor; donde se encuentra el **desempeño de tareas**; que es la valoración con la que asocia el colaborador a sus tareas cotidianas en la institución en la que trabaja y como último factor menciona a la **relación con la autoridad**; que es la apreciación valorativa que realiza el trabajador sobre su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades laborales cotidianas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Aplicada: Está dirigida a determinar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida específica. CONCYTEC, (2018)

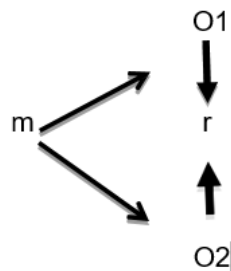
Diseño de investigación:

En la presente se empleó un diseño no experimental debido a que no hubo maniobra deliberada de ninguna variable prescrita. Pastor, (2018)

De la misma manera, fue corte transversal, porque se realizó en un determinado periodo de tiempo Hernandez Sampieri et al., (2010)

Además, es descriptivo correlacional, ya que su propósito es entender la relación o correlación de dos a tres concepciones, condiciones o variables de muestra o contenido específico. A veces, solo analiza la relación entre dos variables, pero la relación entre tres, cuatro o más variables se encuentra a menudo en la investigación Hernandez Sampieri et al., (2010)

Diseño:



Dónde:

m = Colaboradores del Programa JUNTOS, UT de San Martín

O1 = “Clima Organizacional” – Variable (1)

O2 = “Satisfacción Laboral” – Variable (2)

r = Coeficiente de relación.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable independiente: Clima Organizacional, cuantitativa

Definición conceptual: Es una característica o elemento del contexto organizacional que aprecian o distinguen sus miembros y sobre todo influye en su conducta. Chiavenato, (2009)

Definición operacional: Esta variable se midió mediante un instrumento que toma en cuenta sus propias dimensiones e indicadores.

Indicadores: En la presente se detalló los siguientes: Desarrollo personal y profesional, compromiso e identificación con la institución, apoyo a las tareas, funcionamiento, fluidez y claridad de la comunicación, elementos materiales, psicosociales y económicos.

Escala de Medición: Ordinal

Variable dependiente: Satisfacción Laboral, cuantitativa

Definición conceptual: Es la disposición anticipada ante el trabajo, el cual se basa en valores positivos y creencias, las cuales se produjeron por la rutina en el aspecto laboral. Palma , (2006), citado por Alegre, (2017).

Definición operacional: Esta variable se medirá mediante un instrumento que toma en cuenta las siguientes dimensiones e indicadores.

Indicadores: Se consideró los siguientes: validez de la tarea, trabajo justo, resultados, satisfacción, ambiente, horario y calidad de trabajo, desempeño de labores, valoración de trabajo, mal trato en el trabajo, distanciamiento entre las personas, percepción del trabajo, limitación de trabajo, compromiso con la institución, cooperación, fluidez de la información, valoración de desempeño.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Estuvo conformada por 52 colaboradores del Programa JUNTOS, UT San Martín. Chuquilin y Soto, (2018) define a la población como el grupo que se considera para un estudio o razonamiento estadístico, que concuerden con las especificaciones a estudiar.

- **Criterio de inclusión:** Se ha considerado a los 52 colaboradores que laboran en el Programa JUNTOS, UT San Martín, acorde a las edades de 26 a 60 años.
- **Criterios de exclusión:** Los colaboradores que tienen menos de tres

meses laborando en Programa JUNTOS, UT San Martín, han sido excluidas.

Muestra:

En la institución del Programa Juntos U.T. San Martín, actualmente laboran 52 colaboradores. Para la selección de la muestra se empleó medios estadísticos para una población finita, cuya fórmula es:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * (1 - p)}$$

$$n = \frac{52 * (1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(56 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

n =	$\frac{49.9408}{1.1354}$	43.98	44
-----	--------------------------	--------------	-----------

Dónde:

n = 43.98 = 44 (Tamaño de la muestra)

N = 52 (Población total)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

p = 0.5 (Proporción)

e = 0.05 (Margen de error)

Luego de elaborar el cálculo correspondiente la muestra para la presente investigación es de 44 colaboradores del Programa JUNTOS, UT San Martín.

Muestreo

Nuestra investigación está basada en un muestreo probabilístico, debido a que, en la población, la totalidad de los elementos cuentan con la misma probabilidad de ser elegidos basándose en el muestreo aleatorio simple. Hernández Sampieri et al., (2010) p176.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Se ejecutó como técnica la encuesta, cuya función principal es recopilar los datos a través de una serie de preguntas direccionadas en un tema en común hacia la muestra que son parte de la presente. Vargas et al., (2018).Clima Organizacional variable 1 (Palma, 2004) y Satisfacción Laboral, variable 2 Palma, (2006).

Instrumentos:

El presente trabajo contó como instrumentos dos cuestionarios.

Cuestionario 1: Clima organizacional, fue creado y elaborado por la psicóloga Palma, (2004), diseñado en el formato Likert, adaptado en la investigación de Pastor, (2018) p.36, constituida por 50 ítems y su distribución contó con cinco dimensiones de diez preguntas cada dimensión.

Cuestionario 2: Satisfacción laboral, creado y elaborado por la psicóloga Palma, (2006), estructurado en el formato Likert, adaptado en la investigación de Boada, (2019) p.51, compuesto por 27 ítems y su distribución fue la siguiente: la dimensión de la tarea, contó con ocho interrogantes, la dimensión condición de la tarea con nueve interrogantes, la dimensión de reconocimiento personal y/o social con cinco interrogantes y para finalizar la dimensión de beneficios económicos contó con cinco interrogantes.

Validez:

Ambos instrumentos fueron validados por el juicio de nuestros tres profesionales familiarizados con el campo de investigación y conocimientos relacionados al estudio, nos otorgaron una calificación que determinó que los instrumentos empleados son válidos.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	ESPECIALIDAD
1	Arévalo Alva, Lady Diana	Lic. Mg	Ciencias Económicas
2	Martell Alfaro, Karla Patricia	Lic. Mg	Ciencias Económicas
3	Saavedra Becerra, Alan Elvis	Lic. Mg	Ciencias Económicas

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de los dos instrumentos aplicados en esta investigación, se realizará la prueba estadística denominada Alfa de Cronbach, así mismo se verá que la confiabilidad tiene que ser mayor a 0.75 Hernandez et al., (2014)

Con respecto a la Tabla 1. el análisis de fiabilidad nos muestra la consistencia del instrumento, obteniendo 0,941 para la variable de Clima Organizacional y demuestra la consistencia de nuestro instrumento.

De acuerdo a la Tabla 2. el análisis de fiabilidad nos muestra la consistencia del instrumento, con un resultado de 0,790 para la variable de Satisfacción Laboral demostrando la consistencia de nuestro instrumento, siendo confiable.

3.5. Procedimientos

El procedimiento utilizado fue en dos etapas: En la primera etapa se procedió a enviar una carta de solicitud al jefe de la Unidad Territorial San Martín del Programa Nacional de Apoyo directo a los más pobres – JUNTOS para poder realizar nuestro estudio de investigación en dicha Institución; en la segunda

etapa una vez aceptada nuestra solicitud procedimos con la recopilación de datos a través de nuestro instrumento (encuesta), que lo realizamos de manera presencial a los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, todos nuestros datos obtenidos los procesamos a través del software estadístico (SPSS) lo cual nos permitirá analizar los resultados de nuestra investigación de manera confiable.

3.6. Método de análisis de datos

Para el encausamiento de los datos a nivel descriptivo, se utilizó el análisis de los datos propios de cada una de nuestras variables, mediante el software de estadística SPSS versión 25. Aplicando como análisis estadístico inferencial lo que se realizará para la contrastación de la hipótesis al final de nuestro informe donde presentaremos nuestras discusiones y conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

En la presente se tomó total confidencialidad en la recolección de la data, se respetaron todos los lineamientos éticos, respetando autores y se aplicó el manual APA y la estructura de la Universidad Cesar Vallejo en la investigación. Los resultados obtenidos son veraces, lo que nuestro trabajo de investigación es auténtico. La utilización de los datos se ha tomado de manera adecuada, sin alterar alguna información o procedimiento estadístico.

IV. RESULTADOS.

Tabla 3.

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	36	81.8
	Femenino	8	18.2
	Total	44	100.0
Edad	20 a 30 años	4	9.1
	31 a 40 años	26	59.1
	41 a 50 años	13	29.5
	51 a más años	1	2.3
	total	44	100.0
Estado Civil	Soltero (a)	9	20.5
	Casado (a)	23	52.2
	Conviviente	12	27.3
	Total	44	100.0
Años de Antigüedad	1 a 2 años	13	29.5
	3 a 5 años	30	68.2
	Más de 6 años	1	2.3
	Total	44	100.0
Grado de instrucción	Técnica concluidos	3	6.8
	Universitaria	32	72.7
	Postgrado concluido	9	20.5
	Total	44	100.0

Fuente: Elaboración propia SPSS Vs. 25

Interpretación:

Según la tabla del total de colaboradores encuestados, el 81,8% representó al género masculino, el 18,2 % al género femenino. En edades, el 59,1% tenían 31 a 40 años, el 29,5% 41 a 50 años, el 9,1% 20 a 30 años y el 2,3 % 51 años a más, respecto al estado civil, el 20.5% eran solteros, el 52.2% casados y el

27.3% convivientes. En años de antigüedad el 29.5% representó 1 a 2 años, el 68.2% 3 a 5 años y 2.3% más de 6 años. Con respecto a grado de instrucción 6.8% tuvo técnica concluida, el 72.7% universidad concluida, el 20.5% post grado.

Análisis descriptivo de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

Primero se evaluó los niveles de aceptación a las condiciones del clima organizacional y satisfacción laboral que tienen los colaboradores; habiéndose dividido los puntajes obtenidos en tres niveles de aceptación; bajo, medio y alto.

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

Li	Ls	Intervalos	fi	Fi	hi	Hi	pi
49	116	Bajo	0	0	0.00	0.00	0%
117	184	Medio	0	0	0.00	0.00	0%
185	252	Alto	44	44	1.00	1.00	100%
Total			44		1		100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 y figura 1, se obtuvieron resultados de la encuesta respecto a la variable clima organizacional, la misma que fue aplicada a los colaboradores de la Institución del Programa Juntos UT San Martín, se evidenció que el 100% muestra un alto nivel de aceptación a las condiciones del clima organizacional en la institución.

Tabla 5.

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

Li	Ls	Intervalos	fi	Fi	hi	Hi	pi
26	62	Bajo	0	0	0.00	0.00	0%
63	99	Medio	30	30	0.68	0.68	68%
100	136	Alto	14	44	0.32	1.00	32%
Total			44		1		100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 5 y figura 2, los resultados de la encuesta respecto a la variable dependiente, la misma que fue aplicada a los colaboradores de la Institución del Programa Juntos UT San Martín, donde se evidenció que el 68% muestra un nivel intermedio de satisfacción y un 32% un nivel alto con relación al clima organizacional aplicado en la institución.

Prueba de normalidad

Interpretación: En la tabla 6. cómo se demuestran los datos calculados en relación a la prueba de normalidad, para ello se tuvo en consideración la prueba de Shapiro Wilk, debido a que la muestra de la presente investigación estuvo establecida por 44 colaboradores, siendo menor de 50 como lo establece la prueba, seguidamente se identificaron los valores que representarán al P-valor (sig.) la cual muestra una diferencia mayor y menor a 0.005, por consiguiente, las variables y dimensiones tienen una distribución no normal. A partir de este resultado se contrastó que la prueba estadística a emplear será la de Rho Spearman.

Análisis general de las variables y dimensiones:

Prueba de hipótesis:

Regla de decisión:

- Si p-Valor > 0.05 se aceptará la Hipótesis Nula (H_0)
- Si p-Valor < 0.05 se aceptará la hipótesis alterna (H_a)

Hipótesis General:

- H_i : Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020.
- H_0 : No existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores del Programa JUNTOS UT San Martín, 2020.

Tabla 7.*Análisis entre clima organizacional y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Clima	Spearman	p-valor	N
Organizacional	0,200	0,194	44

*Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25***Interpretación:**

Como lo demuestra la tabla 7 y mediante el análisis correlacional el valor P obtenido en el estudio demostró un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0.194$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Por lo que se infirió que clima organizacional no se relaciona o no ayuda a satisfacer las necesidades de los colaboradores del Programa Juntos U.T. San Martín.

Hipótesis específicas:

He.1.: Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020.

Tabla 8.*Análisis entre realización personal y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Realización personal	Spearman	p-valor	N
	0,031	0,840	44

*Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25***Interpretación:**

Como señala la tabla 8, los resultados obtenidos de valor P obtenido en el estudio demuestra un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0,844$ y al contrastar con la hipótesis específica 1, indica que la correlación existente no es significativa entre la dimensión de realización personal y la variable satisfacción, en tal sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

He.2.: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020.

Tabla 9:

Análisis de involucramiento laboral y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral	
Involucramiento laboral	Spearman 0,169	p-valor 0,273	N 44

Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25

Como lo demuestra la tabla 9 y mediante el análisis correlacional el valor P obtenido en el estudio demostró un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0.272$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

He.3.: Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020.

Tabla 10.

Análisis de supervisión y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral	
Supervisión	Spearman 0,238	p-valor 0,120	N 44

Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25

Conforme a la tabla 10, los resultados obtenidos de valor P obtenido en el estudio demostró un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0,120$ y al contrastar con la hipótesis específica 3, indica que la correlación existente no es significativa entre la dimensión de supervisión y la variable satisfacción, por ello se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

He.4.: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020.

Tabla 11.*Análisis de comunicación y satisfacción laboral.*

Satisfacción laboral			
Comunicación	Spearman	p-valor	N
	0,263	0,085	44

Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25

Acorde a la tabla 11 y mediante el análisis correlacional el valor P obtenido en el estudio demostró un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0.85$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

He.5. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos UT San Martín, 2020.

Tabla 12.*Análisis de condiciones laborales y satisfacción laboral.*

Satisfacción laboral			
Condiciones laborales	Spearman	p-valor	N
	0,192	0,211	44

Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25

Por último, de acuerdo a la tabla 12 los resultados obtenidos de valor P obtenido en el estudio demuestra un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0,211$ y al contrastar con la hipótesis específica 5, se estableció la no correlación entre la dimensión de condiciones laborales y la variable satisfacción, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Una de las aportaciones de relevancia que se presentará en la presente es determinar si existe relación entre las variables precedidas, por tal motivo, se tuvo que aplicar dos encuestas que fueron elaboradas conforme a las dimensiones de las variables y validadas por la firma de tres expertos demostrando ser más que confiables cuya finalidad en particular es recopilar información y datos necesarios que simplifique la ejecución de la presente, teniendo en cuenta que los objetivos propuestos fueron dirigidos a los miembros del Programa Juntos U.T. San Martín, conformado por 44 colaboradores, con la finalidad de conocer la percepción de la satisfacción de cada uno de ellos con lo que respecta al clima organizacional de la institución. Por consiguiente, se obtuvo como resultado resaltante un 100% que pertenece a la variable clima organizacional dado que los colaboradores muestran un alto nivel de aceptación a las condiciones del clima organizacional en la institución del Programa Juntos, mientras que el nivel de satisfacción fue medio obteniendo un 68% el mismo que refleja no existe una satisfacción total.

Además, se observó en la contrastación de **hipótesis general** según detalla la tabla 7 y mediante el análisis correlacional que el valor P obtenido señaló un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0.194$, a partir de estos hallazgos se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, estos mismos hallazgos guardan relación con lo que sostiene Cercado y Gonzales, (2017) ya que obtuvieron una correlación similar donde su valor $P=0.195$ afirmando la no existencia de una relación entre sus variables prescritas en su trabajo de investigación, corroborando de esta forma que la variable clima no ayuda a satisfacer a los colaboradores, infiriendo que esto obedece a otras variables no expuestas en ambos trabajos, por lo que se hizo recomendaciones de estudios de otras variables de ser el caso, pero, sin embargo hay quienes no concuerdan con nuestro descubrimiento como; es Victorio, (2018) ya que en su trabajo se vio reflejado una relación directa y positiva que mantienen sus variables por lo

que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna ya que obtuvieron un indicador menor que ,05 siendo su nivel de significancia de 0.000, al igual que Arroyo y Puma (2018) aseveró la existencia de relación entre las variables prescritas en su trabajo de investigación, concluyendo de esta manera mientras exista un excelente nivel de clima organizacional, el nivel de satisfacción obtenido también será alto, de igual forma lo señala Brunet (1987) en su teoría expuesta en esta misma investigación y apoyando esta serie de resultados de relación y teoría, la autora Casana, (2015) también encontró una correlación altamente significativa por lo que afirma que la percepción sobre cualquier aspecto vinculado al ambiente laboral está íntimamente asociado al comportamiento del colaborador hacia su propio trabajo, al mismo tiempo apoyando esta conclusión, Govea y Zúñiga (2020) determinaron que también existe relación positiva entre el clima y la satisfacción utilizando otra variante estadística denominado chi-cuadrado consiguiendo 10,57.

En lo que respecta a la dimensión de realización personal y la variable satisfacción, en esta investigación no guarda relación alguna, como se detalla en la tabla 9. siendo $P=,844$. Sin embargo Cercado y Gonzales, (2017) afirma que esta dimensión si se relaciona de manera muy significativa ya que obtuvo un $p=0.000$, al mismo tiempo concuerda Victorio, (2018) estableciendo en su trabajo que si existe una relación positiva ya que obtuvieron un nivel de significancia de ,000, por lo tanto ambos trabajos rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alterna, por ello se infiere que cuando aumente la realización personal, mayor será la satisfacción laboral en los colaboradores.

Mientras tanto respecto a la dimensión de involucramiento laboral y la variable satisfacción de igual forma no guarda relación alguna ya que se obtuvo un resultado como lo detalla la tabla 10 de un indicador mayor al 0.05 siendo $P=0.272$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Por otro lado no guarda relación con lo que sostiene Cercado y Gonzales (2017) ya que ellos si encuentran una relación significativa con un valor ($p<.000$)

demonstrando con su resultado que mientras mayor involucramiento, la satisfacción alcanzará un nivel alto o existirán colaboradores muy satisfechos, el mismo resultado es respaldado por Victorio, (2018) encontrando una relación significativa entre sus variables prescritas ya que posee un $p=0.000$, por ello se estableció que la dimensión de involucramiento laboral si influye en la satisfacción de los colaboradores de una organización.

Por otro lado, la dimensión de supervisión y la variable satisfacción no mantienen relación entre ellas y al contrastar con la hipótesis, indica que la correlación existente no es significativa por su valor encontrado de $P= 0,120$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos mismos hallazgos no concuerdan con los distintos estudios encontrados como el de Cercado y Gonzales, (2017) que estableció una relación altamente significativa ya que su valor $p=.000$, coincidiendo de la misma forma Victorio, (2018) pues sus variables si guardan relación por el nivel de significancia obtenido de $.000$, corroborando de esta forma; mientras exista una supervisión continua se alcanzará una satisfacción que destacará favorablemente, mejorando el funcionamiento de la organización.

Así mismo en lo que respecta a la dimensión comunicación y la variable satisfacción la presente investigación no encuentra una relación entre ambas conforme detalla la tabla 12 y mediante el análisis correlacional el valor P obtenido en el estudio demuestra un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0.85$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Sin embargo, al realizar las comparaciones con otros estudios, estos plasman una idea diferente como lo hizo Victorio, (2018) encontrando una relación significativa con un valor $p=.000$ y lo respaldan los autores Cercado y Gonzales, (2017) ya que ellos encontraron un nivel de relación alta y significativa con su resultado $p=,000$, dando por consiguiente que deben admitir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, explicando que mientras exista una iniciativa y mayor comunicación, habrá colaboradores mucho más satisfechos. Además

realza y confirma estos resultados la autora Vasquez, (2015) ya que afirma que la comunicación es un factor primordial para la satisfacción de un colaborador en una institución, ya que de existir una mala comunicación se verá reflejado y repercutirá en el rendimiento del colaborador en la institución.

Siguiendo con la dimensión de condiciones laborales y la variable satisfacción la presente no encuentra relación alguna como lo demuestra la tabla 13 y mediante el análisis correlacional se obtuvo $P= 0,211$ y al contrastar con la hipótesis específica 5, indica que la correlación existente no es significativa en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Además, se hallaron otras investigaciones que al parecer no coinciden con nuestros resultados encontrados como el trabajo de Victorio (2018) que si encontró una relación significativa con un resultado $p=,000$, al igual que, Cercado y Gonzales, (2017) ya que ellos encuentran una relación entre ambas, concluyendo de esta forma mientras sean mejores las condiciones laborales, el nivel de satisfacción de los colaboradores será favorable, influyendo de una manera determinante en la actitud de este colaborador teniendo relevancia si al sentirse cómodo en su ambiente laboral será mucho más productivo.

VI. CONCLUSIONES.

Conforme a nuestras deducciones obtenidas se llegó a las siguientes conclusiones.

- 6.1. Se definió que no existe relación alguna entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020, por cuanto el nivel de significancia fue de ,194, infiriendo que la variable del clima organizacional no ayuda a satisfacer a los colaboradores, ya que esto obedece a otras variables no estudiadas en la presente investigación.
- 6.2. Al definir la relación entre realización personal y la variable satisfacción se identificó que no existe un vínculo entre ambas ya que se obtuvo una sig. mayor al 0.05 siendo $P= 0,844$, por lo que la realización personal no satisface a los colaboradores del programa Juntos.
- 6.3. Al entablar la dimensión de involucramiento laboral con la variable satisfacción se halló que no existe un vínculo entre ambas ya que el nivel de sig. es mayor al 0.05 siendo $P= 0,272$, en ese sentido se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.
- 6.4. Al entablar la relación entre la supervisión y la satisfacción, se identificó que no existe una relación significativa entre ambas ya que el nivel de sig. es mayor al 0.05 siendo $P= 0,120$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.
- 6.5. Al relacionar la dimensión de comunicación con la variable satisfacción se detectó que no existe relación entre ambas ya que el nivel de sig. es mayor al 0.05 siendo $P= 0.85$, en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.
- 6.6. Al precisar la relación entre condiciones laborales y satisfacción se localizó que no existe relación un vínculo entre ambas ya que se

obtuvo un indicador mayor al 0.05 siendo $P= 0,211$, por tal motivo se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar y contrastar cada uno de los resultados alcanzados, realizar la discusión correspondiente con los trabajos previos con el marco teórico y poder llegar a las conclusiones, obtuvimos las siguientes recomendaciones.

- 7.1. Se sugiere al jefe de la institución del Programa Juntos, evaluar de manera constante el grado de satisfacción de sus colaboradores y de tal modo aplicar otra variable como el caso de motivación, ya que el clima no se relaciona o ayuda a satisfacer a los colaboradores del Programa Juntos.
- 7.2. Se recomienda enfocarse de manera prioritaria en la mejora del bienestar de los colaboradores para poder adquirir una satisfacción alta en la institución y esto influirá en la productividad de sus labores, logrando alcanzar las metas u objetivos del plan operativo institucional del programa Juntos, para ello pueden emplear indicadores de medición de una manera periódica y con sus resultados podrán identificar los puntos álgidos de mejora.
- 7.3. Por otro lado, encontrar la manera de que los colaboradores se identifiquen con las tareas que realizan para que así puedan obtener un grado de desempeño alto, no solo desarrollando sus labores, si no que sean partícipes de la mejora de su trabajo en la institución del programa Juntos, para ello se sugiere aplicar algunas herramientas como encuestas, buzones de sugerencias, entrevistas personalizadas.

- 7.4. Se recomienda al jefe del programa Juntos mantener la comunicación constante y asertiva, monitoreando constantemente, delegando roles claros y específicos, para que la supervisión se vuelva mucho más amena y sobre todo práctica al momento de relacionarse con todos los miembros de la institución.

- 7.5. Respecto a la comunicación se sugiere, que debe ser clara, directa, legible y por ende bien compartida, esto incrementará la calidad de relación entre las áreas de la institución.

- 7.6. Y por último se recomienda que las condiciones laborales deben ser proporcionales a la importancia de los servicios prestados y otorgados equitativamente a los colaboradores de la institución del programa Juntos.

REFERENCIAS

Alegre Baca, R. C. (2017). *Carrera de Psicología Asesor* : 37.

Arenas, O. (2017). *el clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la funcion orientadora.*
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>

Arévalo, H., & Mora, M. (2017). *Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del servicio de enfermería del Hospital Base II de la Red Asistencial Tarapoto - EsSALUD.* 1–85.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1060/Henry_Tesis_Titulo_2_017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Arroyo, R., & Puma, J. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Clínica Ortega-Huancayo 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo.*
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27701/arroyo_er.pdf?sequence=1

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. In *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias.*
[http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos Trabajo Filippi \(1\)/Brunet - El clima de trabajo en las organizaciones. Caps 1, 2 y 4..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)

Casana Rubio, M. V. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy.* M.V. Cassa, 131.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSIKOLOGIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL.SATISFACCION.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

Cercado, K., & Gonzales, K. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016.* 90.
file:///C:/Users/MARIANA/Documents/1ACTITUDES_ADOLESCENTES_JIMENEZ_PENA_YESSENIA_MARIBEL.pdf

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, M., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos1. *Universum. Revista de HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES*, 23(2), 66–85.
<https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>

Chiavenato, I, Villamizar, G., & Aparicio, J. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones* (D. H. E. M. Á. T. C. D. editorial: R. A. del

B. A. E. sponsor: J. M. C. E. de desarrollo: M. I. R. Martínez & S. de producción: Z. G. G. ADMINISTRACIÓN (eds.); Octava Edi).
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>

Chiavenato, Idalberto. (2009). GESTION DEL TALENTO HUMANO. *Gestión Del Talento Humano*, 2, 141. http://librosgratis.net/book/gestion-del-talento-humano_39221.html#

Chiavenato, Idalberto. (2009). *ADMINISTRACION DE RECUERSOS HUMANOS* (Novena Edi). <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Chirinos, A., Meriño, C., & Martínez, M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible [Corporate environment in sustainable entrepreneurship]. *Revista EAN*, 84, 43–61.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000100043&lng=en&tlng=en&SID=5Ck4BcMsNCRSCRa192d

Chuquilin, L., & Soto, M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacutec – Cajamarca 2018 [universidad cesar vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquilin_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CONCYTEC. (2018). *Lineamientos técnicos para la ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*.

Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C. &, & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73.
[https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70012-6)

García Solarte, M. (2015). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>

Govea A., K., & Zúñiga B., D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfaccion laboral de una empresa de servicios*. 2507(1), 1–9.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf

Guía Práctica OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica*. www.ilo.org/publns.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta Edición.
<https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN> LECTOR PROGRAMA ALTO MANDO NAVAL 2020/2. Hernandez, Fernandez y Baptista- Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. In *Metodología de la investigación*. <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>

Herrera G., D., Ramirez M., G., & Rosas C., J. A. (2017). *Implementacion de prácticas y cambios en las organizaciones* (GRUPO EDIT, Vol. 4, Issue 1).

Jimenez B., D. M., & Jimenez B., E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>

Leal Pacheco, S., & Cortés Rodríguez, D. A. (2019). Curriculum proposal for improving the organizational climate/Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros*, 17(01), 145–161. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843>

Llerena, B., & Angélica, N. (2019). *La Satisfacion Laboral y su relacion con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. 118. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

Martínez, A. M. (2015). Revisión teórica sobre el estado positivo del “Flow.” *Universidad de Jaén.*, 1–31. http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/1940/1/Martinez_Martinez_Antonia_Maria_TFG_Psicologia.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/10953.1/1940

Mercado, P., & Toro, F. (2008). Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de latinoamérica: méxico y colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27, 5–15.

Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. 106. <http://www.continental.edu.pe/>

Observatorio OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición*. 12. <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/>

OIT. (2020). El COVID-19 causa pérdidas devastadoras de empleos y horas de trabajo. *Organización Internacional Del Trabajo*, 6–8. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang-es/index.htm

OMS. (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. *Organización Panamericana de La Salud, 2020*, 4. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Palma Carrillo, S. (2006). *Escala de satisfacción Laboral [SL-SPC]*.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*.

Pastor Guillen, A. P. (2018). Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 114. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>

Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Ramery-Gelpi, E. (2017). *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. 253. file:///G:/TESIS/Tesis Doctoral de Eileen Ramery-Gelpi. 1.15.2017 Corregida tesis para antecedentes internacionales.pdf

RIVERA, D., RINCON, J., FLOREZ, S., Rivera Porras, D., Rincón Vera, J., & Flórez Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Roa Rojas, Y. T. (2004). *Diagnostico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa Transnacional*. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*, 10a. ed. In *Pearson Educación de México, S.A.*

Rueda Acosta, M. L. (2020). *Importancia del clima organizacional como elemento base del desempeño organizacional*. 2507(1), 1–9. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ruz, P., Collarte, F., Peña, I., & Urbina, T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>

Sierra Blanco, L. Y. (2015). “Satisfacción Laboral y Clima Organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur.” *Satisfacción Laboral*, 88. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/744>

Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad Labor satisfaction and its influence on productivity. *Teuken Bidikay*, 9, 129–153.

Vasquez Hernandez, J. A. (2015). *Relación entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de Bofasa*. 74. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Vasquez-Jeimy.pdf>

Victorio, E. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima 2017*. 1–106. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf

ANEXOS

Clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.

1. Operacionalización de variables CO y SL

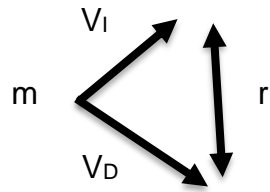
Variables de Estudio (Definición Conceptual)	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Clima Organizacional (VI)</p> <p>Según (Idalberto Chiavenato, 2009) el clima organizacional es “una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”. Asimismo (Mercado & Toro, 2008) menciona que “el clima organizacional es responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad; está determinada por la antigüedad en el trabajo, la edad, el género y las condiciones del trabajo”</p>	<p>La variable clima organizacional será medido a través de sus dimensiones, tomando en cuenta los indicadores de cada dimensión, haciendo uso de la escala ordinal</p>	Realización personal	Desarrollo personal	Ordinal
			Desarrollo profesional	
		Involucramiento Laboral	Compromiso con la institución	
			Identificación con la institución	
		Supervisión	Apoyo a las tareas	
			Funcionamiento	
		Comunicación	Fluidez en la Comunicación	
			Claridad en la Comunicación	
		Condiciones Laborales	Elementos Materiales	
			Elementos Psicosociales	
			Elementos económicos	
			La variable satisfacción	

<p>Satisfacción Laboral (VD)</p> <p>(Palma Carrillo, 2006). Quien la define como “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.” Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos.</p>	<p>laboral será medido a través de la variable clima organizacional y sus dimensiones por ser una variable dependiente</p>		Trabajo justo	Ordinal
			Resultados de trabajo	
			Satisfacción de trabajo	
		Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo	
			Horario de trabajo	
			Calidad de trabajo	
			Desempeño de labores	
			Valoración de trabajo	
		Reconocimiento personal y/o social	Mal trato en el trabajo	
			Distanciamiento de las personas	
			Percepción del trabajo	
			Limitación de trabajo	
		Beneficios económicos	Compromiso con la institución	
			Cooperación en el trabajo	
			Fluidez de la información	
			Valoración de desempeño	

Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Establecer la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el clima Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Variable</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Autor: Cuestionario de percepción de clima organizacional de Sonia Palma (Palma, S., 2004)</p> <p>Escala de medición: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre</p>

<p>supervisión y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020?</p>	<p>supervisión y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p>	<p>Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.</p>		<p>5= Siempre</p> <p>Variable: Satisfacción Laboral</p> <p>Autor: Escala de satisfacción laboral SL-SPC Palma, Sonia (2005)</p> <p>Escala de medición: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p>
<p>Diseño de la investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>		
<p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Alcance: Correlacional</p>	<p>Población</p> <p>La población está conformada por 52 colaboradores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS, UT San Martín.</p>	<p>Variables</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Realización personal</p> <p>Involucramiento Laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p>	



Dónde:

V_I= Clima Organizacional

V_D= Satisfacción Laboral

m= Muestra

r = Relación

Muestra

La muestra está conformada por 44 colaboradores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres- JUNTOS, UT San Martín.

Para la determinación de la muestra se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * (1 - p)}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra que queremos calcular= = 43.98 = 44

N: Población total = 52

Z: Nivel de confianza 95% = 1.96

p: Proporción= 0.5 %

e: Margen de error 0,05%

La muestra para la presente investigación será de 44 colaboradores del Programa Juntos

	Condiciones Laborales
Satisfacción Laboral	Significación de la tarea
	Condiciones de Trabajo
	Reconocimiento personal y/o social
	Beneficios económicos

Matriz Instrumental

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Fuentes de información	Instrumento	Valoración estadística
Clima Organizacional	Realización personal	Desarrollo personal	Ítem 1,6,11,16,21,26	Escala de Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Programa Juntos Unidad Territorial de San Martín	Cuestionario de percepción de clima organizacional de Sonia Palma (Palma, S., 2004)	Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.824 y correlación Rho Spearman
		Desarrollo profesional	Ítem 31,36,41,46				
	Involucramiento laboral	Compromiso con la institución	Ítem 2,7,12,17,22,27				
		Identificación con la institución	Ítem 32,37,42,47				
	Supervisión	Apoyo a las tareas	Ítem 3,8,13,18,23,28				
		Funcionamiento	Ítem 33,38,43,48				
	Comunicación	Fluidez de la comunicación	Ítem 4,9,14,19,24				
		Claridad de la comunicación	Ítem 29,34,39,44,49				
	Condiciones Laborales	Elementos materiales	Ítem 5,10,15,20,25,30				
		Elementos psicosociales	Ítem 35,40				

		Elementos económicos	Ítem 45,50					
VD 2 Satisfacción Laboral	Significación de la tarea	Validez de la tarea	Ítem 4					
		Trabajo justo	Ítem 3,7					
		Resultados de trabajo	Ítem 18,21,22					
		Satisfacción de trabajo	Ítem 25,26					
	Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo	Ítem 1,8,15,20		Escala de Likert Nunca 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Programa Juntos Unidad Territorial de San Martín	Escala de satisfacción laboral SL-SPC Palma, Sonia (2005)	Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.939 y correlación Rho Spearman
		Horario de trabajo	Ítem 12,17					
		Calidad de trabajo	Ítem 14					
		Desempeño de labores	Ítem 23					
		Valoración de trabajo	Ítem 27					
	Reconocimiento personal y/o social	Mal trato en el trabajo	Ítem 6					
		Distanciamiento de las personas	Ítem 11,19					
		Limitación del trabajo	Ítem 24					
		Percepción del trabajo	Ítem 13					
Beneficios económicos	Compromiso con la institución	Ítem 2						

		Cooperación en el trabajo	Ítem 5,10				
		Fluidez de la información	Ítem 9				
		Valoración de desempeño	Ítem 16				

Anexos 4: Instrumento de Investigación

FICHA TÉCNICA

Título: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”

Recuperado:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%c3%a9n.pdf

Autor: Sonia Palma

Año: 2004

Dimensiones:

- ✓ Realización personal
- ✓ Involucramiento laboral
- ✓ Supervisión
- ✓ Comunicación
- ✓ Condiciones Laborales

Escala de medición: Ordinal

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

Validez: La validez fue realizada por tres expertos

Fiabilidad: Para la variable Clima Organizacional se contó con 50 preguntas, teniendo como resultado del Alfa de Cronbach 0.824 y correlación Rho Spearman.

CUESTIONARIO

Cuestionario de Clima Organizacional para los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.

Estimado Colaborador, agradeciendo por anticipado su valioso tiempo, por favor sírvase completar este cuestionario, la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónimo.

Instrucciones: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente según la tabla de valoración siguiente:

(Duración aproximada: 25 minutos).

1. Género	2. Edad	3. Estado civil
1. Masculino 2. Femenino	1. 20 – 30 2. 31 – 40 3. 41 – 50 4. 51 a más	1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Viudo (a) 3. Divorciado (a) 5. Conviviente (a)
4. Año de antigüedad	5. Grado de instrucción	
1. 1 a 2 años 2. 3 a 5 años 3. Más de 6 años	1. Secundaria técnica concluidos 2. Superior universitaria concluidos. 3. Estudios de posgrado sin concluir 4. Estudios de posgrado concluidos	

Tabla de valoración (Escala de Likert)

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución .					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo sirve para retroalimentar al personal.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.						
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.						
23	Las responsabilidades del puesto están claramente						
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía						
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.						
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita						
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.						
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.						
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.						
36	La empresa promueve el desarrollo personal.						
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.						
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.						
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.						

43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						
46	Se reconocen los logros en el trabajo.						
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
48	Existe un trato justo en la institución.						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

DIMENSIONES	ITEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

FICHA TECNICA

Título: “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores Operativos en una pyme de servicios de Seguridad peruana en 2018”

Recuperado:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

Autor: Sonia Palma

Año: 2005

Dimensiones:

- ✓ Significación de la tarea
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Reconocimiento personal y/o social
- ✓ Beneficios económicos

Escala de medición: Ordinal

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

Validez: La validez fue realizada por tres expertos

Fiabilidad: Para la variable Satisfacción Laboral se contó con 27 preguntas, teniendo como resultado del Alfa de Cronbach 0.939 y correlación Rho Spearman.

CUESTIONARIO

Cuestionario de Satisfacción Laboral para los colaboradores del Programa Juntos Unidad Territorial San Martín, 2020.

Estimado Colaborador, agradeciendo por anticipados valioso tiempo, por favor sírvase completar este cuestionario, la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónimo.

Instrucciones: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una y marca (X) la alternativa que crea conveniente según la tabla de valoración siguiente:

(Duración aproximada: 25 minutos).

1. Género	2. Edad	3. Estado civil
1. Masculino 2. Femenino	1. 20 – 30 2. 31 – 40 3. 41 – 50 4. 51 a más	1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Viudo (a) 4. Divorciado (a) 5. Conviviente (a)
4. Año de antigüedad	5. Grado de instrucción	
1. 1 a 2 años 2. 3 a 5 años 3. Más de 6 años	1. Secundaria técnica concluidos 2. Superior universitaria concluidos. 3. Estudios de posgrado sin concluir 4. Estudios de posgrado concluidos	

Tabla de valoración (Escala de Likert)				
1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que hago.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					

23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

DIMENSIONES	ITEMS
Significación de la tarea	3,4,5,7,18,21,22,25 y 26
Condiciones de Trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27
Reconocimiento personal y/o social	6,11,13,19 y 24
Beneficios económicos	2,9,10 y 16

Tabla 1.

Análisis de fiabilidad de nuestra variable Clima Organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
, 941	50

Fuente: Elaboración propia SPSS Vs. 25

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad de nuestra variable satisfacción laboral

Estadística de la fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
, 790	27

Fuente: Elaboración propia SPSS Vs. 25

Tabla 6.*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
clima organizacional	,970	44	,314
Realización personal	,957	44	,099
Involucramiento laboral	,881	44	,000
supervisión	,871	44	,000
comunicación	,951	44	,057
Condiciones laborales	,965	44	,205
Satisfacción laboral	,954	44	,080
Significación de la tarea	,871	44	,000
Condiciones de trabajo	,914	44	,003
Reconocimiento personal y social	,847	44	,000
Beneficios económicos	,926	44	,007

Fuente: Elaboración propia, SPSS. Vs. 25

Figura 1: Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

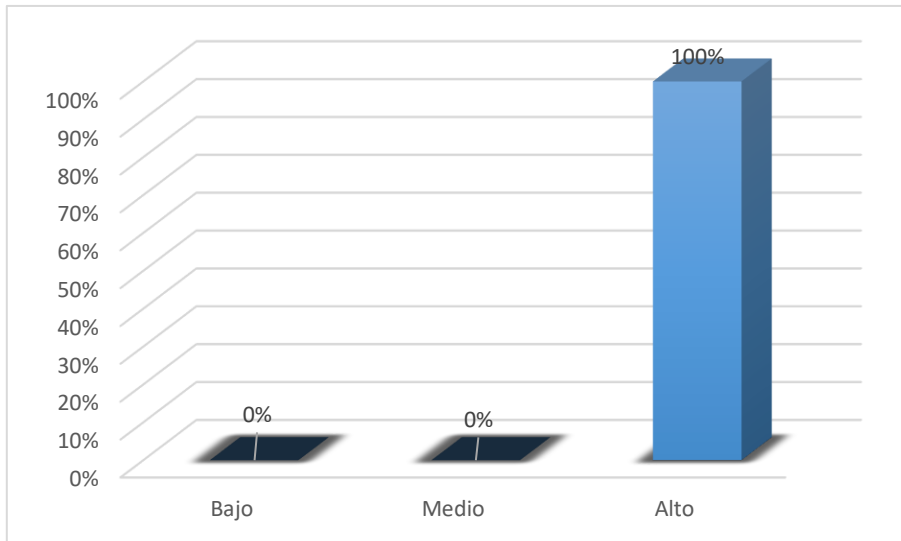
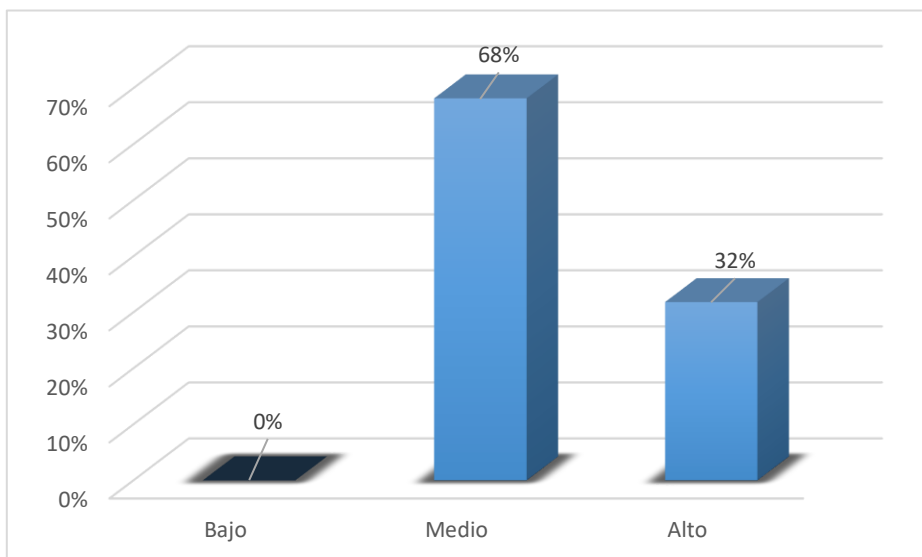


Figura 2: Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral



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

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karla Patricia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Licenciada Mtro. en Administración
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Palma Sonia (2004)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems estén redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					4
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable EMPOWERMENT en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					4
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable EMPOWERMENT				3	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					4
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					4
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					4
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					4
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable EMPOWERMENT				3	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					4
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					4
PUNTAJE TOTAL						4.8

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido para aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020



Lic. Karla Patricia Martell Alfaro
 CLAN N° 07119

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

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karla Patricia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Licenciada Mtro. en Administración
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Palma Sonia (2005)

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido para aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020




 Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
 CLAD N° 07119

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arevalo Alva Lady Diana
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Licenciada Mtro. en Administración
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Palma Sonia (2004)

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PROMEDIO DE VALORACIÓN:
4.8

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020



Lic. Adm. 
 Lady Diana Arevalo Alva
 C.O.P. 7120

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arevalo Alva Lady Diana
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Licenciada Mtro. en Administración
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Palma Sonia (2005)

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					Y
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				Y	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					Y
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					Y
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					Y
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					Y
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4.8	

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

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
4.8

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020



Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arevalo Alva
 C.O.P. N° 7120

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
X. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Saavedra Becerra Alan Elvis
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Morales
 Especialidad : Mgtr. Gestión Publica
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Palma Sonia (2004)

XI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						8 : 40 = 48

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


XII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL SE ENCUENTRA
REFLECTADA EN EL INSTRUMENTO VALIDADO, SIENDO COHERENTE PARA PODER
DETERMINAR LOS OBJETIVOS PLANTEADOS Y CONTRASTAR LAS HIPÓTESIS DE ESTUDIO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020




 Mg. Lic. Alan Elvis Saavedra Becerra
 CLAD: 25227

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
XIII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Saavedra Becerra Alan Elvis
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Morales
 Especialidad : Mgtr. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Palma Sonia (2005)

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						16:30=46

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

XV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LAS DIMENSIONES E INDICADORES SON COHERENTES POR
LO QUE PROCEDE SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,6

Tarapoto, 30 de noviembre de 2020



Mg. Lic. Alan Elvis Saavedra Becerra
 CLAD: 25227



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres
JUNTOS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la universalización de la salud"

CONSTANCIA DE ACEPTACION PARA REALIZAR LA TESIS

**PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MAS POBRES (JUNTOS)
UT. SAN MARTIN**

HACE CONSTAR

Que las señoras: Bertha Luz Diestra del Castillo con DNI N° 72464964 y Diana Nuñez Santisteban con DNI N° 44656088, estudiantes de la escuela de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto, vienen desarrollando en esta Institución el Proyecto de Tesis Titulada: **"Clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Juntos - Unidad Territorial de San Martín, 2020"**, para obtener el Grado Título Profesional de Licenciadas en Administración, de manera que quedan autorizadas para recibir la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados, agradeciendo de antemano por los trabajos realizados en nuestra Institución Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres – JUNTOS, Unidad Territorial San Martín.

Tarapoto, 28 de Octubre del 2020



Walter Montenegro León
Jefe de la Unidad Territorial de San Martín
Programa Nacional de Apoyo Directo
a los Mas Pobres - JUNTOS
MIDIS

EL PERÚ PRIMERO

Ca. Schell ° 310 – Miraflores, Lima, Perú / Central Telefónica: (01) 444-2525
servicioalusuario@juntos.gob.pe
www.juntos.gob.pe

FOTOS COMO EVIDENCIA EN EL PROGRAMA JUNTOS - UT SAN MARTÍN.



A fuera de la Institución



En cada una de las áreas encuestando a los colaboradores



Los colaboradores llenando las encuestas