



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“PEDRO RUIZ GALLO”**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA PUBLICA**

---

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los  
trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo-Lambayeque, en el año 2021**

**TESIS**

**Presentada para optar el Grado Académico de Maestra  
en Administración con mención en Gerencia Pública**

**AUTOR:**

**Espino Moyano, Paola Judissa**

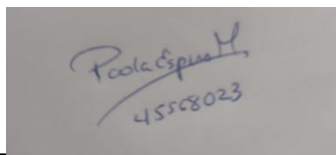
**ASESOR:**

**Dr. José Foción Echeverría Jara**

**LAMBAYEQUE – PERÚ**

**2022**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2021**



Paola Judissa Espino Moyano

Autor



Dr. José Foción Echeverría Jara

Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: MAESTRA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA

**Aprobado por:**



**Presidente del jurado**

Mg. JANET DEL ROSARIO AQUINO LALUPÚ



**Secretario del jurado**

M.Sc. Jorge Hernán Atoche Pacherras



**Vocal del jurado**

Dr. Ing. DENNY JOHN FUENTES ADRIANZÉN

Lambayeque, 2022

### **Declaración Jurada de Originalidad**

Yo, Paola Judissa Espino Moyano investigador principal, y el asesor del informe de tesis titulado “Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 31 de Julio del 2021

Nombre del investigador (es): Paola Judissa Espino Moyano

Nombre del asesor: Dr. José Foción Echeverría Jara

***Dedicatoria***

*Dedico esta tesis a mi madre Carmen Moyano, que siempre es mi mejor ejemplo de perseverancia y superación, por siempre estar presente ayudándome e incentivándome a lograr mis sueños y ser el motor que me impulsa a dar lo mejor de mí siempre*

### ***Agradecimiento***

*Gracias a Dios que sin él no hubiera podido ser posible este y todos mis logros que están próximos a llegar, gracias también a mis padres Carmen Moyano Iturregui y Juan Espino Ugaz por su entrega en querer darlo todo para que como hija siempre logre superarme más, convirtiéndose así en el impulso más importante que me motiva dar la milla extra siempre*

## Índice General

Acta de Sustentación (copia).....	¡Error! Marcador no definido.
Declaración Jurada de Originalidad.....	III
Índice de Tablas .....	VIII
Índice de Figuras .....	IX
Resumen .....	X
Abstract .....	XI
Introducción.....	12
Capítulo I. Diseño Teórico .....	16
1.1. Antecedentes de la Investigación .....	16
1.1.1. Internacional.....	16
1.1.2. Nacional.....	17
1.1.3. Local .....	19
1.2. Base Teórica.....	20
1.2.1. Clima organizacional .....	20
1.2.2. Satisfacción Laboral.....	22
1.3. Definiciones Conceptuales.....	23
1.3.1. Clima organizacional .....	23
1.3.2. Toma de decisiones.....	23
1.3.3. Comunicación .....	23
1.3.4. Conflicto-Cooperación.....	24
1.3.5. Organización.....	24
1.3.6. Recompensa .....	24
1.3.7. Estructura .....	24
1.3.8. Identidad .....	24
1.3.9. Relaciones.....	24
1.4. Operacionalización de Variables .....	24
1.5. Hipótesis.....	27
Capítulo II. Métodos y Materiales .....	28
2.1 Tipo de Investigación .....	28
2.2 Método de Investigación.....	29
2.3 Diseño de Contrastación.....	29
2.4 Población, Muestra y Muestreo .....	29
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos ...	30

2.6	Procesamiento y Análisis de Datos .....	33
<b>Capítulo III. Resultados .....</b>		<b>34</b>
3.1.	Influencia del del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021. ....	34
3.2.	Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021. ....	37
3.3.	Nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021. ....	38
3.4.	Análisis de la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021. ....	39
<b>Capitulo IV. Discusión .....</b>		<b>43</b>
<b>Conclusiones.....</b>		<b>46</b>
<b>Recomendaciones.....</b>		<b>47</b>
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>		<b>48</b>
<b>Anexos.....</b>		<b>52</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	19
Tabla 2. Colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021.....	23
Tabla 3. Expertos validadores.....	25
Tabla 4. Fiabilidad de la variable Clima Organizacional y dimensiones.....	26
Tabla 5. Fiabilidad de la variable Calidad de Vida y dimensiones.....	27
Tabla 6. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	28
Tabla 7. Prueba estadística Tau-b de Kendall.....	29
Tabla 8. Resumen del modelo.....	30
Tabla 9. Resumen del ANOVA.....	31
Tabla 10. Coeficiente del Modelo.....	32
Tabla 11. Nivel de satisfacción laboral.....	33
Tabla 12. Nivel de clima organizacional.....	34
Tabla 13. Análisis por dimensión del clima organizacional.....	35
Tabla 14. Análisis por dimensión de la satisfacción laboral.....	36
Tabla 15. Análisis de la relación por dimensión de las variables clima organizacional y satisfacción labor.....	37



**Índice de Figuras**

Figura 1. Diseño de la investigación.....	23
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral.....	32
Figura 3. Nivel de clima organizacional.....	33
Figura 4. Análisis por dimensión del clima organizacional.....	34
Figura 5. Análisis por dimensión de la satisfacción laboral.....	35

### **Resumen**

El planteamiento general es: Determinar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

La metodología es cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional, buscando analizar la correlación entre las variables bajo análisis; de tipo no experimental, de tiempo transeccional basado en la recogida de información, la cual permitió conocer las percepciones del clima organizacional y satisfacción laboral en base a las dimensiones de la escala de Likert.

El resultado que el valor de Tau-b de Kendall = 0.533, con una significancia del 95%, siendo el  $\text{sig} < 0.05$  se obtuvo que no se acepta la hipótesis nula, existiendo influencia entre las variables analizadas, contrastado por la regresión lineal donde se obtuvo que el 55.8% de las variaciones en el clima organizacional son explicados por las variaciones de la satisfacción laboral.

Concluyendo que existió influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

**Palabras clave:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, Relación, Regresión

### **Abstract**

The general approach is: Determine the influence between the organizational climate and job satisfaction in the workers of the Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, in the year 2021.

The methodology is quantitative of descriptive-correlational type, seeking to analyze the correlation between the variables under analysis; of a non-experimental type, of transactional time based on the collection of information, which allowed knowing the perceptions of organizational climate and job satisfaction based on the dimensions of the Likert scale.

The result that the value of Kendall's Tau-b = 0.533, with a significance of 95%, being the  $\text{sig} < 0.05$  it was obtained that the null hypothesis is not accepted, there being influence between the variables analyzed, contrasted by the linear regression where obtained that 55.8% of the variations in the organizational climate are explained by the variations in job satisfaction.

It was concluded that there was an influence between the organizational climate and job satisfaction in the workers of the Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, in the year 2021.

*Keywords:* Organizational climate, Job satisfaction, Relationship, Regression

## **Introducción**

La Organización Internacional del Trabajo (2021) considera que a nivel de América Latina y El Caribe las tasas de ocupación se encuentran por debajo de los niveles de pre pandemia, siendo un total de 4.5 millones de puestos de trabajo que no se han recuperado después de dos años de la crisis sanitaria, conllevando a significativas brechas laborales que unido a las proyecciones crecientes de tasas de inflación producen fuertes caídas en los salarios mínimos reales y produce una menor distribución de los ingresos que implica una menor satisfacción laboral. Así mismo la tendencia de los mercados laborales en la región se han venido intensificando en la digitalización y futuro digital que a su vez involucra diversas dimensiones para los trabajadores que han transito del trabajo presencial al trabajo remoto.

Vergara et al. (2022) señala que el clima laboral en las instituciones públicas es cada vez más deficiente ello debido al rendimiento bajo en el trabajo que conlleva en su mayor porcentaje en las instituciones públicas que no genera valor a los ciudadanos; dado la deficiente comunicación interna y las malas interpretaciones que genera ineficacia y no es efectivo. Siendo los principales factores que afectan al clima laboral en las instituciones del estado son la desigualdad remunerativa, ausencia de incentivos, seguridad y mala relación entre los trabajadores que conllevan cada vez a una menor productividad en las instituciones públicas.

Gonzales et al. (2018) considera que en los últimos años el clima organizacional ha tomado mayor relevancia en la visión estructural donde el clima organizacional viene siendo influenciado por un conjunto de variables sociales, psicológicas, individual, grupal y organizacional que conlleva a condicionantes multidimensionales en la organización.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2017) a través de las dimensiones de cantidad y calidad estima los países que cuentan con un índice de mejores trabajos son Uruguay, Chile y Panamá; mientras que Perú se encuentra por debajo del promedio de América Latina con un valor de 54; siendo el promedio de América Latina el valor de 57.

Para Arellano (2017) diversas instituciones públicas requieren ser organizaciones atractivas para el talento humano que permita atraer a una mayor cantidad de personal capacitado; ello se refleja en factores de satisfacción que permita tener sentimientos positivos para el reconocimiento de actitudes y factores motivadores capaces de lograr generar valor al ciudadano.

De ahí que la gestión del clima organizacional se vuelve un aspecto de mayor relevancia en la gestión del talento humano que parte de un constructo donde en cualquier organización el recurso humano se vuelve preponderante.

La innovación en el sector público parte de la gestión basado en resultados donde el aspecto de calidad humana es el principal indicador de referencia para el cumplimiento de los objetivos institucionales que se plasman a partir de sus actividades operativas que conlleva a un resultados clave para lograr brindar un servicio de calidad bajo el enfoque de gestión por procesos que implica avizorar el producto final como la clave para lograr motivar al colaborador que deja el paradigma tradicional en la gestión pública que pasa a un enfoque innovador y basado en metas y objetivos claros para lo cual la interacción de sus procesos y los colaboradores se vuelve fundamental en el desarrollo de una gestión pública moderna

El abordaje del problema que se estudiará a partir de la pregunta de investigación ¿Existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021?

Los objetivos que se plantean son general: Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo

y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021. Siendo los específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021; identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021 y analizar la asociación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.

La tesis es cuantitativa, descriptivo-correlacional, donde se analiza la asociación que existe entre las variables bajo análisis. Es de tipo no experimental, de tiempo transeccional basado en la recogida de información, la cual permitió conocer las percepciones de las variables bajo estudio en base a las dimensiones de la escala de Likert.

La investigación presenta una justificación práctica, dado que la adecuada gestión del clima organizacional permitirá lograr una satisfacción laboral de los colaboradores, analizando la asociación que existe entre las variables y permitirá diagnosticar el clima organizacional existente. De esta forma los resultados que se generen contribuyen a servir de guía a las demás entidades de la gestión pública, elevando de esta forma los aspectos planificados en la mejora del clima organizacional.

La estructura de la investigación involucra en su desarrollo un abordaje teórico, donde detallamos los antecedentes de la investigación recopilado de diferentes fuentes, basado en una recopilación de datos de talla internacional, nacional y local, así como una base teórica concerniente a las variables de estudio, seguiremos con las definiciones que permitirán tener una noción conceptual del tema a tratar, detallaremos también la Operacionalización de variables donde se expone la hipótesis de estudio planteada; en metodología, revisaremos todo lo concerniente al tipo de investigación, técnicas e instrumentos así como materiales de recolección de información, y finalizaremos con

resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones donde abordaremos las ideas finales que arrojo el trabajo materia de investigación

## **Capítulo I. Diseño Teórico**

### **1.1. Antecedentes de la Investigación**

#### **1.1.1. Internacional.**

Huang et al. (2022) realiza un análisis del clima organizacional de las universidades chinas para identificación de la gestión bibliotecaria. La metodología es bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional haciendo uso del cuestionario para lo cual el cuestionario utilizado es validado con el Kaiser-Meyer-Olkin. La muestra equivale a 1054 bibliotecarios a quienes aplicaron el instrumento de recolección de datos. El fruto del estudio muestra que en las bibliotecas universitarias la satisfacción laboral es baja, concentrándose la debilidad en las áreas de Justicia Gerencial y Apoyo para el personal. Concluyendo que tanto la armonía interpersonal y el sentido de responsabilidad son los aspectos claves en el clima organizacional.

Otrebski (2022) en su investigación parte del plasmar la relación existente entre las variables bajo estudio y las emociones de los profesores de una institución educativa. La metodología es bajo el paradigma de cuantificación, de tipo descriptivo-correlacional conllevando a analizar la asociación entre las variables existentes. La muestra equivale a 214 objetivos de estudios relacionados a las escuelas. Evidenciando en consecuencia que el clima organizacional para los profesores ha constituido en un predictor de la satisfacción laboral y el aspecto emocional del trabajo; presentando una alta asociación entre el clima organizacional positivo y las buenas emociones; así como la asociación entre el clima negativo y las malas emociones. Concluyendo que el clima organizacional positivo en la institución educativa se asocia de manera positiva con las buenas emociones y el clima organizacional negativo se asocia de manera negativa con las malas emociones.



Daniëls (2021) en su investigación aborda el objetivo de analizar el efecto de la capacitación y el desarrollo del liderazgo; identificando las variables que vienen influyendo sobre el contexto de aprendizaje organizacional. La metodología es bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional que conlleva analizar la relación entre las variables existentes. La muestra equivale a 289 docentes que son considerados líderes escolares a partir de las cuales se recolectó la percepción de los docentes sobre el clima de aprendizaje organizacional. El fruto del estudio muestra que el programa de aprendizaje reflexivo grupal impacta de forma positiva en las percepciones de los docentes referente al clima de aprendizaje organizacional. Concluyendo que existen resultados positivos del programa de aprendizaje reflexivo grupal que influyen en el clima de aprendizaje organizacional.

Ulku y Bicer (2020) en su investigación propone el objetivo de reconocer los efectos de la inteligencia emocional en el adecuado ambiente laboral. La metodología parte de un análisis cuantitativo, de manera descriptivo-correlacional que muestra la relación existente entre las variables. La muestra equivale a 127 participantes para el análisis respectivo de asociación de las variables existentes. El fruto del estudio evidencia que la inteligencia comercial tiene un efecto significativo y positiva con la satisfacción laboral y el clima ético; evidenciando la relación de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral como débil; sin embargo, se observa que la asociación entre los niveles de inteligencia comercial y la satisfacción laboral se ve fortalecida por el clima ético. Se infiere una influencia positiva y significativa entre la inteligencia comercial y la satisfacción laboral.

### **1.1.2. Nacional**

Bazalar y Choquehuanca (2020) plasma en su trabajo el objetivo de identificar la correlación entre las variables bajo estudio de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional del Callao. La metodología abordada es cualitativa y utiliza el diseño

descriptivo-correlacional usando la prueba chi cuadrado. La muestra equivale a 101 colaboradores para analizar la percepción de las variables. El análisis de los resultados infiere que la influencia es significativa entre las variables bajo análisis. Concluyendo en una asociación de forma positiva y de gran significancia de las variables en análisis y sus dimensiones que lo conforman, para lograr los niveles superiores de satisfacción laboral.

Ulises et al. (2021) plasma realizar el análisis de la correlación que existe entre las variables de clima organizacional y satisfacción aboral que conlleva al objeto de estudio del área asistencial del hospital II-E Banda de Shilcayo, 2018. La metodología parte de un análisis cuantitativo, de manera descriptivo-correlacional que muestra la relación existente entre las variables. La muestra equivale a 119 colaboradores del hospital a los cuales se les aplico el cuestionario. Los resultados evidencian que el clima organizacional tiene un valor medio con el 50%; mientras que las dimensiones realización del personal señala el 41.2% es desfavorable, la dimensión realización del personal también es no favorable y el 45.4% señala que las dimensiones bajo análisis que conforman las variables son considerado media. Se infiere una correlación positiva y significativa entre las variables bajo análisis.

Cruz (2018) aborda desarrollar un análisis correlacional que involucra las variables de clima y satisfacción en los colegios de la red de la UGEL de Ate Vitarte. La metodología parte de un análisis cuantitativo, de manera descriptivo-correlacional que muestra la relación existente entre las variables. La muestra equivale a 122 docentes de las instituciones educativas señaladas. Los resultados se ponen en evidencia una correlación entre las variables analizadas de los docentes. Infiere como conclusión una correlación positiva entre las variables analizadas.

Carrión (2018) aborda analizar la correlación entre las variables bajo análisis en la Municipalidad Distrital de Zaña. La metodología parte de un análisis cuantitativo, de manera descriptivo-correlacional que muestra la relación existente entre las variables. La muestra equivale a 30 colaboradores de la municipalidad. Se infiere evidenciar que existe una óptima satisfacción y un adecuado clima organizacional. Concluyendo en una asociación positiva de las variables en análisis de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña.

Felipe et al. (2018) plasma realizar un análisis de las variables bajo estudio que conlleva a ejecutarse a un servicio de emergencia de la ciudad de Trujillo. La metodología es de corte transversal, no experimental y descriptivo-correlacional. La muestra equivale a 60 trabajadores del mencionado hospital. Se infiere del análisis que existe una asociación positiva, significativa entre las variables analizadas del servicio de emergencia del hospital estatal de la ciudad de Trujillo-Perú. Concluyendo en una asociación significativa entre las variables de estudio.

### **1.1.3. Local**

Millán (2017) en su investigación plasma analizar la vinculación de las variables bajo análisis. El abordaje metodológico implica coadyuvar a partir de la descripción, diseño no experimental. La muestra son 37 trabajadores de la muestra que se analizan para lograr el objetivo. Se evidencia que existe relación entre las variables analizadas que conlleva a mostrar el impacto de los factores de las variables bajo análisis y conlleva a concluir su influencia directa sobre el análisis bajo estudio.

Bravo (2016) estudia el nivel de asociación de las variables bajo estudio lo cual conlleva a identificar qué grado de clima organizacional se presenta. El estudio fue descriptivo-aplicativo-correlacional de tipo no experimental de tiempo transeccional. La muestra equivale a 41 trabajadores de la mencionada empresa. Los resultados infieren que se requiere mejorar el clima organizacional a partir de la ejecución de la planificación para

mejorar el grado de la eficiencia y eficacia laboral que conlleva a lograr a partir del diagnóstico un adecuado logro de objetivos y metas abordadas.

## **1.2. Base Teórica**

### **1.2.1. Clima organizacional**

Chiavenato (2014) parte su concepción de clima organizacional como aquel comportamiento o desempeño de los colaboradores para lo cual se comprende los factores que inciden en los ámbitos internos y externos que repercuten en el comportamiento.

De esta forma agrupa en el clima laboral dimensiones como las percepciones compartidas, organización, ambientes físicos y relaciones interpersonales.

Pintado (2015) infiere que el comportamiento humano involucra el desempeño del trabajo para abordar el entorno interno y externo en relación a los diferentes aspectos que involucra un grupo laboral.

El clima organizacional entonces se entiende como aquel entorno laboral donde se conlleva a avizorar aquellos factores que generan un entorno adecuado del trabajo capaz de inferir en un factor adecuado para genera motivación al trabajador que permita lograr sus metas trazadas para el crecimiento profesional.

Para el clima organizacional lo que se busca es mejorar un entorno agradable de trabajo para conllevar a que las percepciones de los colaboradores mejoren y conlleve a realizar una mejor percepción del confort y estatus en el entorno laboral que permita construir un espacio agradable de trabajo.

Brunet (2014) parte de analizar una serie de dimensiones que lo conforman para lograr identificar la evolución del clima organizacional generando una solución a los problemas identificados en el entorno laboral y conlleva a generar pronósticos que mejoren dicha efectividad.

Pintado, (2015) considera que el clima organizacional enfrenta diversas posiciones respecto a los aspectos que se requieren para mejorar el entorno laboral y por ende influir sobre el desarrollo de decisiones que le permita un aspecto positivo en la empresa y permita verificar el comportamiento que parte de la empresa para el cumplimiento de objetivos y aspectos laborales.

Litwin y Stinger (2021) explica a través de 6 dimensiones lo referente al clima organizacional:

Estructura: Considera lo procedimental y normativo que conlleva al desarrollo propio de las instituciones y basada en la percepción de los colaboradores.

Responsabilidad individual: Implica el desarrollo propio del trabajador en el desempeño de sus propias funciones y responsabilidades que conlleva al grado de lograr resultados propios.

Remuneración: Surge como resultado del esfuerzo de cada trabajador que conlleva a lograr mejores indicadores de productividad de la empresa y por ende una contraprestación de los servicios prestados que permite lograr un incentivo para el crecimiento profesional.

Riesgo y toma de decisiones: Aborda el factor incertidumbre que permite en sus procesos de producción de bienes y servicios lograr una efectividad para el cumplimiento de los objetivos que conlleve a un eficiente proceso de producción.

Relaciones. Involucra el desarrollo de capacidades para el trabajador permita un mejor desarrollo de la productividad y por ende lograr un ambiente favorable del ambiente organizacional.

Apoyo. Relacionado a la cooperación entre los colaboradores que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales, cuyo trabajo colaborativo le permite abordar situaciones complejas para el logro de las actividades planteadas.

Identidad. Aborda el compromiso de los colaboradores con la institución que permite generar diversos grados de esfuerzo para abordar la pertinencia y el esfuerzo del trabajador lograr las metas trazadas.

### **1.2.2. Satisfacción Laboral**

Pintado (2015) considera que la satisfacción son las actitudes y comportamiento de los colaboradores que dentro de una organización parte de la mejora de la organización que involucra el engranaje entre las metas logradas acorde a los objetivos planteados.

Para Luthans (2018) la satisfacción son las percepciones que aborda los colaboradores acordes a labor realizada en la organización donde se plantea factores importantes de diversa índole frente al aspecto de análisis laboral.

El indicador de satisfacción permite considerar que los factores de producción relacionados al capital humano se están realizando de manera óptima para coadyuvar al logro de los objetivos que permita evidenciar un logro de la productividad de los trabajadores que conlleve a realizar un logro de objetivos, de esta forma permite un futuro sostenible de la institución.

La satisfacción se aborda desde la percepción del trabajador que involucra su percepción y sentir de la institución referente a la satisfacción dado el escenario que ha permitido conllevar al logro de un trabajo oportuno y cumpla los objetivos institucionales.

Robbins y Judge (2014) considera que las dimensiones que involucra la satisfacción laboral son:

Actitud al trabajo: Corresponde a los aspectos positivos o negativos que le pone el trabajador para realizar su trabajo enfrentando desafíos y compromisos con el clima organizacional que permita cada vez mejorar su satisfacción laboral que le permite un ordenamiento de actitud y proactividad al trabajo.

Bienestar laboral: Involucra una serie de dimensiones y factores tras el bienestar laboral que conlleva a una postura crítica del bienestar laboral que conlleva a impactar de manera positiva o negativa sobre el rendimiento en el trabajo que coadyuva al cumplimiento de objetivos y lograr las metas.

Motivación: El dinamismo activo de los trabajadores con el trabajo que le permita coadyuvar a satisfacer las necesidades laborales que conlleve un esfuerzo e impulso para la relación con la satisfacción laboral que involucra lograr a través del esfuerzo un comportamiento que permite conducir hacia un logro claro y preciso de incentivos.

Bienestar personal: Involucra un entorno laboral óptimo para el bienestar de sus trabajadores logrando comprender que la satisfacción de las necesidades de los trabajadores involucra los aspectos tangibles para el incremento de la satisfacción laboral que conlleva a sentirse cómodo en el ambiente laboral.

### **1.3. Definiciones Conceptuales**

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

Percepción del comportamiento humano que conlleva a evaluar el desempeño laboral para lograr un entorno de trabajo tanto físico como personal que permita generar productividad en el trabajo. (Pintado, 2015)

#### **1.3.2. Toma de decisiones**

Se convierte en la capacidad de decisión para el logro de los objetivos que conjuga una serie de acciones que permita contribuir a la meta específica de abordar el problema. (Chiavenato, 2014)

#### **1.3.3. Comunicación**

Proceso de comprensión e interacción con el colaborador que permita comprender el mensaje verbal y no verbal a fin de compenetrar con los aportes planteados que considera un análisis fundamental de los aspectos claves de comunicación. (Chiavenato, 2014)

#### **1.3.4. Conflicto-Cooperación**

Explosión de conflicto cooperantes que permita verter opiniones con respeto a los compañeros de trabajo o los jefes que generan diversas opiniones con respecto al propio desarrollo del trabajo. (Chiavenato, 2014)

#### **1.3.5. Organización**

Implica la organización de sus diversos procesos que conlleva a lograr implicar con recursos técnicos el proceso de los recursos técnicos y humanos que se requiere para el logro de un cambio organizacional. (Chiavenato, 2014)

#### **1.3.6. Recompensa**

Indicador de logro de los objetivos planteados para abordar la dimensión de un clima organizacional que conlleve a incentivar un adecuado trabajo e impulsar el mediano plazo. (Chiavenato, 2014)

#### **1.3.7. Estructura**

La estructura es la función organizacional que conlleva a un ordenado trabajo y jerarquizado que conlleve a una organización eficiente y eficaz para el logro de los objetivos. (Luthans, 2018)

#### **1.3.8. Identidad**

Aborda el sentido de identificación con la organización a partir del esfuerzo que se involucra en abordar los objetivos de la organización que considera ser parte de la organización. (Luthans, 2018)

#### **1.3.9. Relaciones**

Aborda las interrelaciones entre los administrativos que involucran apoyarse entre sí para el articulado esfuerzo del trabajo. (Chiavenato, 2014)

### **1.4. Operacionalización de Variables**

La inferencia de las variables ha conllevado a lo siguiente:



## **A. Clima Organizacional**

### **• Definición conceptual:**

Percepción del comportamiento humano que conlleva a evaluar el desempeño laboral para lograr un entorno de trabajo tanto físico como personal que permita generar productividad en el trabajo. (Pintado, 2015)

### **• Definición operacional:**

La variable clima organizacional se operacionaliza a partir de las dimensiones de percepciones compartidas, organización, elementos tangibles y relacione de las personas.

## **B. Satisfacción laboral**

### **• Definición conceptual:**

Pintado (2015) considera que la satisfacción son las actitudes y comportamiento de los colaboradores que dentro de una organización parte de la mejora de la organización que involucra el engranaje entre las metas logradas acorde a los objetivos planteados.

### **• Definición operacional:**

La variable satisfacción laboral se operacionaliza considerando las dimensiones de actitud hacia el trabajo, bienestar laboral, motivación y bienestar personal.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
	Percepciones	Políticas		
	compartidas	Practicas		

		Procedimientos		
		Reglamentos	Encuesta	Cuestionario
Variable independiente:  Clima organizacional	Organización	Procedimientos		
		Tramites	Análisis documental.	Guía de Análisis Documental
		Calidad de infraestructura		
	Ambiente físico	Distribución de ambientes		
		Señalización de espacios		
		Relaciones entre trabajadores		
Variable dependiente:	Relaciones interpersonales	Relaciones entre jefe-trabajador		
		Nivel de compromiso	Encuesta	Cuestionario
	Actitud hacia el trabajo	Esfuerzo en actividades laborales		

satisfacción		Beneficios	Análisis	Guía de
laboral	Bienestar	otorgados	documental	análisis
	laboral	Nivel de		documental
		reconocimiento		
		Nivel de		
	Motivación	motivación		
		incentivos		
	Bienestar	Satisfacción de		
	personal	necesidades		

---

Nota. Elaboración Propia

### 1.5.Hipótesis

#### **Hipótesis general:**

Existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

#### **Hipótesis específicas:**

El nivel de satisfacción laboral es bueno en los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.

El nivel de clima organizacional es regular en la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.

La asociación que existe ente las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral se da de la siguiente manera , con una relación positiva moderada en las dimensiones de (organización, ambiente físico y bienestar laboral, ambiente

físico y bienestar personal ); mientras que una relación positiva baja en las dimensiones de percepciones compartidas, ambiente físico y motivación de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.

## **Capítulo II. Métodos y Materiales**

### **2.1 Tipo de Investigación**

Aborda el paradigma cuantitativo con un diseño correlacional, buscando analizar la relación entre las variables bajo análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2010) considera que el análisis correlacional permite abordar la relación existente a partir de la información recolectada en un determinado punto del tiempo.

Tuvo un diseño de tipo no experimental, de corte transversal basado en recoger información, la cual permitió conocer las percepciones de las variables bajo estudio en base a las dimensiones de la escala de likert, utilizando el nivel de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca y así analizar la situación de las variables.

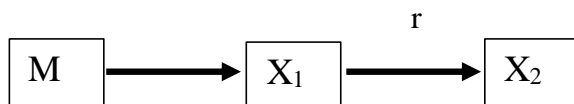
## 2.2 Método de Investigación

- **Analítico-Sintético:** Se sintetiza la información a partir de un conjunto de información analizada que permite dar soporte a la investigación con una base de contrastación.
- **Inductivo-Deductivo:** A partir de lo particular se infiere hacia lo general, logrando mostrar un análisis real y efectivo.

## 2.3 Diseño de Contrastación

La contratación de las hipótesis planteadas se utiliza considerando de la prueba estadística Tau – b de Kendall, prueba no paramétrica para analizar la relación entre las variables usadas en la investigación.

Las características para el diseño de la investigación para abordar la correlación se muestran a continuación.



*Figura 2. Diseño de la investigación*  
Elaboración: Propia

Donde:

M: Muestra: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

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

X<sub>2</sub>: Satisfacción laboral

r: relación causal entre las variables

## 2.4 Población, Muestra y Muestreo

**Población:** Ascende a de 35 trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2021.

**Tabla 2**

*Población de trabajadores*

Área	Número de trabajadores
Gerencia Regional	3
Imagen Institucional	1
Subdirección de administración	5
Tramite documentario	1
Archivo institucional	2
Dirección de protección y solución de conflictos	5
Conciliación y patrocinio	2
Carnet Red	1
Subdirección de derechos fundamentales	2
Subdirección de negocios e inspecciones	3
Dirección de promoción del empleo	10
<b>Total</b>	<b>35</b>

Nota. Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

**Muestra:** La muestra considerada es igual a la población, siendo de tipo no probabilístico que asciende a 35 trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2021.

Muestreo: Se hace uso del no probabilístico, por lo cual la muestra asciende a 35 colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2021.

## 2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

Se utilizaron las siguientes técnicas que implica para el abordaje del estudio.

### Técnicas de gabinete

En las técnicas del gabinete se usan el fichaje y análisis bibliográfico para la puesta en práctica del resumen bibliográfico analizado.

- **Análisis de documentos:** Revisión sistemática de la literatura científica relacionada al objetivo de estudio.
- **Observación:** Involucra el enfoque de trabajo en campo de realizar la observación del problema bajo estudio que permita inferir los resultados.
- **Encuesta:** Método usado a partir del trabajo de campo para las dimensiones establecidas para lo cual se establece poner en práctica las técnicas de recojo de los datos.

El diseño de los datos se encuentra estructurado:

- El instrumento para analizar el Clima Organizacional, cuenta con 11 ítems, con respecto a 4 dimensiones. Percepciones compartidas (03 ítems), Organización (03 ítems), Ambiente físico (03 ítems), Relaciones interpersonales (02 ítems).

Se usó la evaluación de la escala ordinal tipo Likert, los niveles de respuesta son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5). En ese sentido, presentamos las siguientes tablas por variable y dimensiones:

- El instrumento para la variable Satisfacción laboral cuenta con 9 ítems, se elaboró según 3 dimensiones: Actitud hacia el trabajo (02 ítems), Bienestar Laboral (02 ítems), Motivación (02 ítems) y Bienestar personal (3 ítems)

Se evaluó bajo la escala ordinal tipo Likert, los niveles de respuesta son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5).

#### **Validez:**

El juicio de expertos se evaluó para la validez del instrumento del cuestionario aplicado

Tabla 3

#### *Jueces de validación*

Variables	Nº de elementos	Especialidades	Promedios de Validez	Opiniones de los expertos
Clima organizacional	1	Especialista	4.5	Aceptable
	2	Metodólogo	4.7	Aceptable
	3	Especialista	4.4	Aceptable
	1	Especialista	4.7	Viable

Satisfacción	2	Metodólogo	4.5	Viable y Aplicable
Laboral	3	Especialista	4.4	Si aplicable

*Nota:* Expertos evaluadores

El instrumento del cuestionario abordado para la recolección de datos es sometido a juicio por dos especialistas y un metodólogo, emitieron el resultado de un promedio de 4.5, calificándose como un nivel de “Bueno”.

### **Confiabilidad:**

Se hace uso del alfa de Cronbach para el procedimiento de confiabilidad del instrumento del cuestionario.

Tabla 4

*Fiabilidad de la variable Clima Organizacional y dimensiones*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Clima Organizacional	0,854	11
Percepciones compartidas	0,723	3
Organización	0.564	3
Ambiente físico	0.555	3
Relaciones Interpersonales	0,725	2

*Nota:* Expertos evaluadores

La confiabilidad de la variable clima organizacional asciende a 0,854 siendo óptimo para el estudio, dado que es aceptable el instrumento.



Tabla 5.

*Fiabilidad de la variable Satisfacción laboral y dimensiones*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Satisfacción laboral	0.734	9
Actitud hacia el trabajo	0,554	2
Bienestar laboral	0,583	2
Motivación	0.645	2
Bienestar personal	0.548	3

*Nota:* Procesado en SPSS versión 26.

La confiabilidad de la variable satisfacción laboral asciende a 0,734 siendo óptimo para el estudio, dado que es aceptable el instrumento.

## **2.6 Procesamiento y Análisis de Datos**

El procesamiento de los datos se realizó a través de un computador, y se pidió autorización para aplicación de encuestas. Los resultados de las encuestas fueron procesados con el programa Microsoft Office Excel. Y en cuanto al análisis se llevó a cabo a través de la interpretación de los diferentes gráficos elaborados usando el paquete de datos SPSS de la encuesta aplicada.

### Capítulo III. Resultados

En este apartado presentamos los resultados de las variables indicadas líneas arriba

#### 3.1. Prueba de Normalidad.

Los datos son de característica ordinales de clima organizacional y satisfacción laboral asciende a 35 datos por cada dimensión por lo cual se realiza el abordaje de la información a través del estadístico de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Para el análisis de la distribución de normalidad se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos no tienen una distribución normal

Ha: Los datos tienen una distribución normal

Tabla 6.

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		D1_FINAL	D2_Final	D3_FINAL	D4_FINAL	D5_FINAL	D6_FINAL	D7_FINAL	D8_FINAL
N		35	35	35	35	35	35	35	35
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	1.91	1.91	2.66	2.46	2.71	2.00	1.91	1.66
	Desviación típica	.612	.562	.725	.657	.519	.804	.742	.765
Diferencias más extremas	Absoluta	.327	.361	.482	.338	.452	.207	.232	.319
	Positiva	.301	.325	.318	.214	.291	.207	.225	.319
	Negativa	-.327	-.361	-.482	-.338	-.452	-.207	-.232	-.195
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.935	2.133	2.850	2.002	2.674	1.227	1.371	1.888
Sig. asintót. (bilateral)		.001	.000	.000	.001	.000	.099	.047	.002

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Considerando la prueba Kolmogorov-Smirnov observamos que los datos de las dimensiones de las variables ordinales de clima organizacional y satisfacción laboral tienen

una distribución normal dado que el  $\text{Sig} < 0.05$  dado que se rechaza la hipótesis nula; a excepción de la dimensión de bienestar laboral que el  $\text{sig} = 0.099 > 0.05$  y por ende se acepta la hipótesis nula donde no se tiene una distribución normal.

En la tabla 7 se observa a partir de la prueba estadística de Tau-b de Kendall la influencia que existe entre las variables de ordinales de clima organizacional y satisfacción laboral, planteando las siguientes hipótesis.

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

Ha: Existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

Tabla 7.

*Prueba estadística Tau-b de Kendall*

Relación causal de variables	Tau b de Kendall	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Clima organizacional y Satisfacción laboral	0.533 (positiva moderada)	0.001 < 0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota. Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Se obtuvo como resultado que el valor de Tau-b de Kendall = 0.533, con una significancia del 95%, siendo el  $\text{sig} < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, por ende, existió influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

Para identificar el tamaño del efecto de la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021 se utilizó la regresión lineal donde se obtuvo que

el 55.8% de las variaciones en el clima organizacional son explicados por las variaciones de la satisfacción laboral

Tabla 8.

*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.290	.427

a. Variables predictoras: (Constante), V2\_FINAL

En relación al ANOVA se observa que dado que el  $\text{Sig} \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), donde la relación entre las variables se puede describir mediante un modelo de regresión lineal múltiple

$H_0$ : La relación entre las variables no se puede describir mediante un modelo de regresión lineal múltiple. ( $\text{Sig} > 0.05$ )

$H_a$ : La relación entre las variables se puede describir mediante un modelo de regresión lineal múltiple. ( $\text{Sig} \leq 0.05$ )

Tabla 9.

*Resumen del ANOVA*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2.722	1	2.722	14.916	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.021	33	.182		
Total	8.743	34			

a. Variable dependiente: V1\_FINAL

b. Variables predictoras: (Constante), V2\_FINAL

La variable satisfacción si es significativa dado que el  $\text{sig} < 0.05$  y por ende explica al clima organizacional teniendo una influencia positiva en 35.5%

Tabla 10.

*Coeficiente del Modelo*

Modelo	Coeficiente no estandarizado		Coeficiente tipificado	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1.334	.208		6.429	.000
1 Satisfacción laboral	.355	.092	.558	3.862	.000

a. Variable dependiente: V1\_FINAL

### 3.2. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.

El nivel de satisfacción laboral considerando a los encuestados señalaron el 37% que es bueno; mientras el 37% de los encuestados también indicaron regular y el 26% señalaron ser malo.

Tabla 11

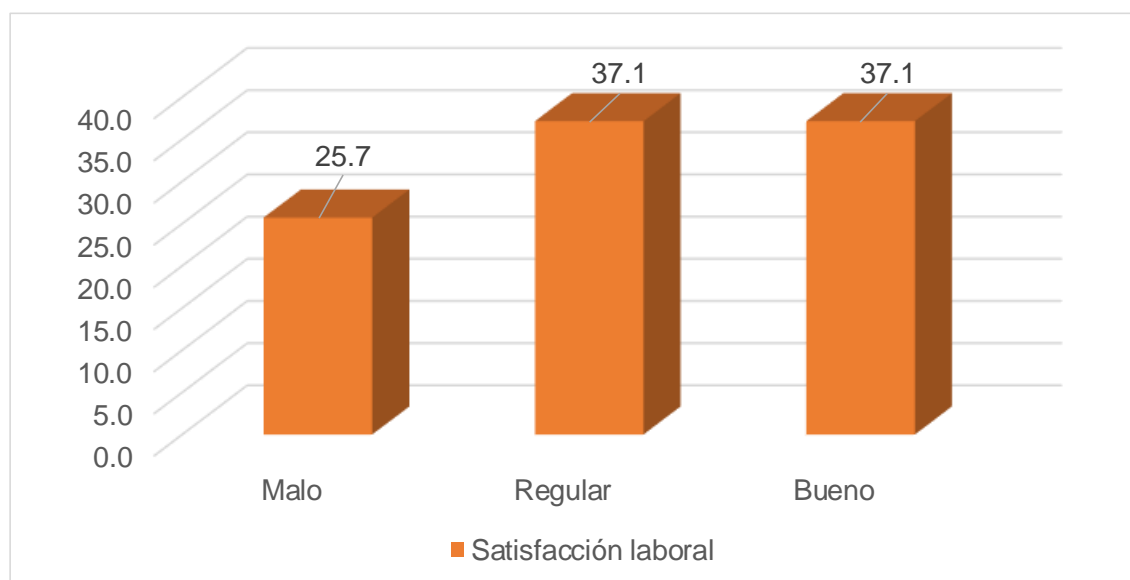
*Nivel de satisfacción laboral*

Niveles	Satisfacción laboral	
	F	%
Malo	9	25.7
Regular	13	37.1
Bueno	13	37.1
Total	35	100

*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Figura 2.

*Nivel de satisfacción laboral*



*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

### **3.3. Nivel de clima organizacional de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.**

El nivel de clima organizacional considerando a los encuestados señalaron el 74% que es regular; mientras el 17% de los encuestados señalaron ser bueno y el 9% señalaron ser malo.

Tabla 12

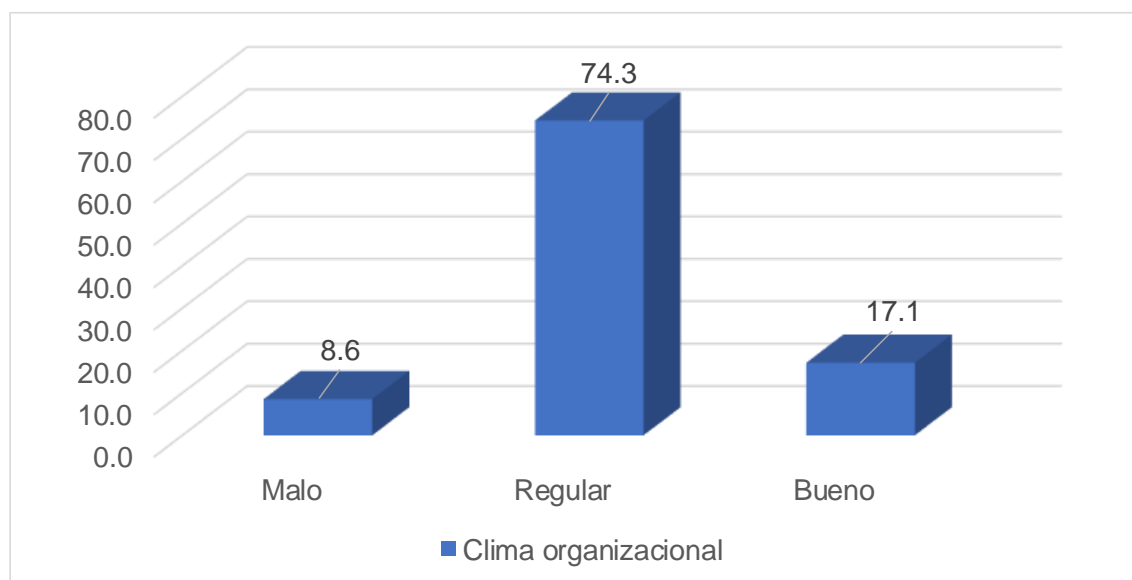
*Nivel de clima organizacional*

Niveles	Clima organizacional	
	F	%
Malo	3	8.6
Regular	26	74.3
Bueno	6	17.1
Total	35	100

*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Figura 3.

*Nivel de clima organizacional*



*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

### **3.4. Análisis de la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.**

En el análisis por dimensión de la variable clima organizacional se observa que en la dimensión percepciones compartidas el 63% de los encuestados señaló considerarlo regular, seguido del 23% que lo calificó como malo y solo el 14% como bueno. Mientras en la dimensión organización el 69% de los encuestados lo calificaron como regular, seguido del 20% que lo calificó como malo y solo el 11% lo calificó como bueno.

Finalmente, en la dimensión ambientes físico el 80% lo calificó como bueno, seguido del 14% que lo calificó como malo y el 6% como regular

Tabla 13

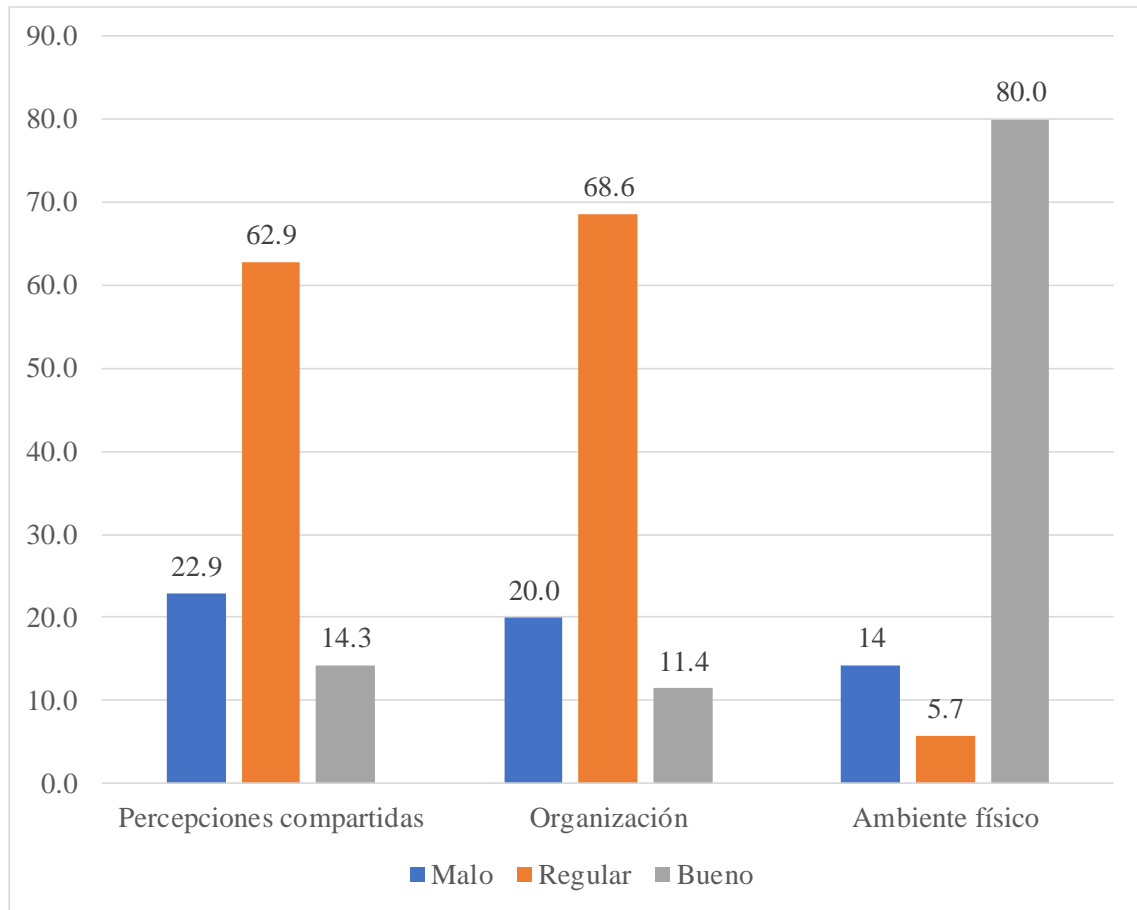
*Análisis por dimensión del clima organizacional*

NIVELES	Clima organizacional					
	Percepciones compartidas		Organización		Ambiente físico	
	F	%	F	%	F	%
Malo	8	22.9	7	20.0	5	14
Regular	22	62.9	24	68.6	2	5.7
Bueno	5	14.3	4	11.4	28	80.0
<b>Total</b>	35	100	35	100	35	100

*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Figura 4.

*Análisis por dimensión del clima organizacional*



*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Con respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral en las dimensiones de relaciones interpersonales el 54% lo calificó como bueno, seguido del 37% que lo calificó como regular y el 9% como malo. En la dimensión actitud hacia el trabajo el 74% lo calificó como bueno, seguido del 23% que lo calificó como regular y el 3% como malo. En la dimensión bienestar laboral el 37% lo calificó como regular, seguido del 31% que lo calificó como bueno y el 31% lo calificó como malo. Mientras en la dimensión motivación el 46% lo calificó como regular, seguido del 23% que lo calificó como bueno y el 31% lo calificó



como malo. Finalmente, en la dimensión bienestar personal el 51% lo calificó como malo, seguido del 31% que lo calificó como regular y solo el 17% lo calificó como bueno.

Tabla 14

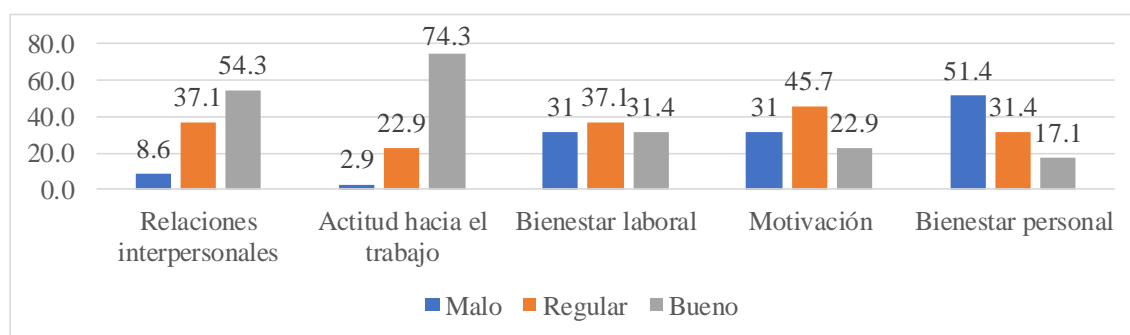
*Análisis por dimensión de la satisfacción laboral*

NIVELES	Satisfacción laboral									
	Relaciones interpersonales		Actitud hacia el trabajo		Bienestar laboral		Motivación		Bienestar personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	3	8.6	1	2.9	11	31	11	31	18	51.4
Regular	13	37.1	8	22.9	13	37.1	16	45.7	11	31.4
Bueno	19	54.3	26	74.3	11	31.4	8	22.9	6	17.1
<b>Total</b>	35	100	35	100	35	100	35	100	35	100

*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Figura 5.

*Análisis por dimensión de la satisfacción laboral*



*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Para el análisis de la relación por dimensión se utiliza la prueba estadística de Tau-b

de Kendall, planteando las siguientes hipótesis.

Ho: No existe relación entre la dimensión de la variable clima organizacional y la dimensión de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

Ha: Existe relación entre la dimensión de la variable clima organizacional y la dimensión de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021.

Tabla 15

*Análisis de la relación por dimensión de las variables clima organizacional y satisfacción laboral*

Relación causal de dimensiones	Tau b de Kendall	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Percepciones compartidas y Relaciones interpersonales	0.108 (positiva baja)	0.500>0.05	Se acepta la Ho	No existe correlación positiva
Organización y Actitud hacia el trabajo	0.463 (positiva moderada)	0.005<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva
Ambiente físico y Bienestar laboral	.0.335 (positiva moderada)	0.035<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva
Ambiente físico y Motivación	.0.229 (positiva baja)	0.151>0.05	Se acepta la Ho	No existe correlación positiva
Ambiente físico y Bienestar personal	.0.347 (positiva moderada)	0.031<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

*Nota.* Obtenido de las encuestas aplicada a los trabajadores procesado en software SPSS.22.

Los resultados observamos lo siguiente:

La dimensión percepciones compartidas y relaciones interpersonales no tienen una relación positiva baja, dado el valor del Tau-b de Kendall = 0.108, con una significancia del 95%, siendo el sig > 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula.

En cuanto a las dimensiones de organización y actitud hacia el trabajo observamos que tienen una relación positiva moderada, dado el valor del Tau-b de Kendall = 0.463, con una significancia del 95%, siendo el sig < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Mientras las dimensiones de ambiente físico y bienestar laboral observamos que tienen una relación positiva moderada, dado el valor del Tau-b de Kendall = 0.335, con una significancia del 95%, siendo el sig < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, en las dimensiones de ambiente físico y motivación no existe relación dada que el sig > 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula.

Finalmente, las dimensiones de ambiente físico y bienestar personal presentaron una relación positiva moderada, dado el valor del Tau-b de Kendall = 0.347, con una significancia del 95%, siendo el sig < 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula.

#### **Capítulo IV. Discusión**

El informe aborda el objetivo general: “Determinar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021” obtuvo como resultado que existió influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el objeto de estudio. Dichos resultados son respaldados por Bazalar y Choquehuanca (2020) donde se obtuvo que existe una asociación significativa entre las variables analizadas; así mismo con Ulises et al. (2021) donde señaló que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Con Cruz (2018) donde señaló que si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Así mismo con Carrión (2018) donde señaló que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña y con Felipe et

al. (2018) en su investigación se identificó que existe una asociación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

El primer objetivo específico que se aborda es “Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021” obtuvo como resultado que el 37% que es bueno; mientras el 37% de los encuestados también indicaron regular y el 26% señalaron ser malo. Dichos resultados se relacionan con Millán (2017) que en investigación desarrollada pudo determinar la relación directa, y sobre todo el impacto que aborda en sus dimensiones que inciden de manera directa en la satisfacción laboral.

El segundo objetivo específico es “Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021” obtuvo como resultado que el 74% señaló es regular; mientras el 17% de los encuestados señalaron ser bueno y el 9% señalaron ser malo. Dichos resultados se relacionan con Ulises et al. (2021) donde los resultados evidencian que el clima organizacional tiene un nivel medio con el 50%; mientras que las dimensiones realización del personal señala el 41.2% es desfavorable, la dimensión realización del personal también es no favorable y el 45.4% señala que las dimensiones de involucramiento de personal, supervisión y el clima organizacional es considerado media. Dichos resultados se relacionan con Bazalar y Choquehuanca (2020) donde señala que existe una relación significativa en las variables analizadas; así como existen dimensiones significativas en la satisfacción laboral.

El tercer objetivo específico es: “Analizar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021” obtiene como resultado que la dimensión percepciones compartidas y relaciones interpersonales no tienen una relación positiva baja; mientras las dimensiones organización

y actitud hacia el trabajo observamos que tienen una relación positiva moderada; las dimensiones de ambiente físico y bienestar laboral observamos que tienen una relación positiva moderada y las dimensiones de ambiente físico y bienestar personal presentaron una relación positiva moderada. Dichos resultados se relacionan con Bazalar y Choquehuanca (2020) muestra una relación positiva entre las variables significativas y sus dimensiones que involucra una relación significativa.

## **Conclusiones**

Con relación al objetivo general se concluye que existe influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque en el año 2021; teniendo una influencia positiva de 35.5%.

En relación al primer objetivo específico se concluyó que el nivel de satisfacción laboral predominante fue según los encuestados bueno con el 37%, seguido del 37% de los encuestados también indicaron nivel regular y el 26% señalaron ser malo.

En relación al segundo objetivo específico se concluyó que el nivel de clima organizacional predominante según los encuestados señaló el 74% que es regular; mientras el 17% de los encuestados señalaron ser bueno y el 9% señalaron ser malo.

En relación al tercer objetivo específico se concluyó que la dimensión percepciones compartidas y relaciones interpersonales no tienen una relación positiva baja; mientras las dimensiones organización y actitud hacia el trabajo tuvieron una relación positiva moderada; las dimensiones de ambiente físico y bienestar laboral tuvieron una relación positiva moderada y las dimensiones de ambiente físico y bienestar personal presentaron una relación positiva moderada.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a los directivos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Lambayeque continuar fortaleciendo las acciones del clima organizacional que permita una influencia positiva sobre la satisfacción laboral que conlleva a un mejor bienestar de los colaboradores.

Se recomienda que se mejoren los aspectos del bienestar personal a través de estrategias que conlleven una mejora en la motivación de los colaboradores a partir de un enfoque de gestión pública bajo resultados y un enfoque de valor que permita desarrollar un nuevo enfoque para la generación de valor.

Se recomienda mejorar los aspectos de organización y percepciones compartidas que conlleva a elevar el nivel de percepción de los colaboradores para lograr una gestión organizacional bajo resultados y conlleve a un desarrollo dinámico de la gestión pública que permita un enfoque de procesos para lograr elevar el nivel de satisfacción de los colaboradores.

Se recomienda para futuras investigaciones continuar monitoreando las relaciones existentes entre las variables identificadas que permitan a través de un análisis de ecuaciones estructurales identificar los factores que vienen influyendo en cada variable de análisis correspondiente al clima organizacional y la satisfacción laboral.

## Referencias Bibliográficas

- Arellano, D., & Cabrero, E. (2005). La Nueva Gestión Pública y su teoría de la organización: ¿son argumentos anti liberales? Justicia y equidad en el debate organizacional público. *Gestión y Política Pública*, 14(3), 599–618. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13314307>
- Arévalo Barrera, J. C. U., Quiroz Carhuatanta, S. J., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615–8654. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2). <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Pearson (ed.); 3rd ed.). [www.FreeLibros.me](http://www.FreeLibros.me)
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones* (México: Trillas., Vol. 2).
- Cabrera Salas, A. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana* [Universidad Esan]. <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/CabreraSalas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrión Colchado, B. J. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, región Lambayeque, año 2018*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Chiavenato Idalberto. (2014). *Administración de recursos humanos* (Mc Graw Hill (ed.); Vol. 1). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/MonografiaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1>



- Cruz Condor, M. I. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12998>
- Daniëls, E., Muyters, G., & Hondeghem, A. (2021). Leadership training and organizational learning climate: Measuring influences based on a field experiment in education. *International Journal of Training and Development*, 25(1), 43–59.  
<https://doi.org/10.1111/ijtd.12206>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663–677.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Felcman, I. L. (2015). *Nuevos modelos de gestion pública: tecnologías de Gestión, cultura organizacional y liderazgo Despues del “big bang” paradigmático*.  
[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1256\\_FelcmanIL.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1256_FelcmanIL.pdf)
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Organizational climate and work satisfaction in a state hospital. *SCIÉND0*, 21(3), 369–374. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2017.041>
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. In *Clima organizacional: teoría y práctica* (Vol. 1). Editorial Universidad Católica de Colombia.  
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gonzáles Vásquez, J., Ramirez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010).

*Metodología de la Investigación* (5th ed.). McGraw-Hill.

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion.pdf)

Huang, S., Hu, X., Chang, Y., Zhu, S., Li, A., & Bao, P. (2022). Investigation and analysis of university library organizational climate in China. *The Journal of Academic Librarianship*, 48, 1–6.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0099133322000714>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral 2021. América Latina y El Caribe*. <https://mexico.un.org/es/170240-panorama-laboral-2021-america-latina-y-el-caribe#:~:text=América Latina y el Caribe.,-01 febrero 2022&text=Con una tasa de desocupación,Panorama Laboral de la OIT>.

Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *La reinención del gobierno* (Vol. 1).

Otrebski Wojciech. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 1–13.

[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3mWPsa5UAa4J:https://www.mdpi.com/1660-](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3mWPsa5UAa4J:https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6520/pdf%3Fversion%3D1653641281+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

[4601/19/11/6520/pdf%3Fversion%3D1653641281+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3mWPsa5UAa4J:https://www.mdpi.com/1660-4601/19/11/6520/pdf%3Fversion%3D1653641281+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

Pintado Pasapera, E. A. (2015). *Existencias: Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano* (Lima: Arco Iris SRL, Vol. 1). <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/KOHA-OAI-TEST:20780>

Ulku Pekkan, N., & Bicer, M. (2022). Ethical Climate's Mediating Role on the Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Central European*

*Management Journal*, 30(1), 115–132.

[https://www.researchgate.net/publication/359552415\\_Ethical\\_Climate's\\_Mediating\\_Role\\_on\\_the\\_Relationship\\_Between\\_Emotional\\_Intelligence\\_and\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/359552415_Ethical_Climate's_Mediating_Role_on_the_Relationship_Between_Emotional_Intelligence_and_Job_Satisfaction)

Vergara Hiyo, A. W., Callao Alarcon, M., & Puican Rodriguez, V. H. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553–14570. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1418](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418)

# **Anexos**

## Anexo 01. Encuesta

CUESTIONARIO						
<p>Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información para analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021, agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta. Marque con un aspa (X) según corresponda en siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca</p>						
N°	DIMENSION	Escala Valorativa				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
	<b>Percepciones compartidas</b>					
1	Existen una política clara para progresar dentro de la institución (Plan de Carrera claramente definido).					
2	Las practicas que desempeñan son las adecuadas para la labor que realiza					
3	Los procedimientos en torno a la organización son claros y precisos con respecto a recursos humanos					
	<b>Organización</b>					
4	La gerencia cuenta con reglamentos y documentos de gestión actualizados					
5	Los procedimientos del clima organizacional son óptimos en la gerencia regional de trabajo					
6	Los tramites son basados en una gestión por procesos y alineados al plan estratégico institucional					
	<b>Ambiente físico</b>					
7	La infraestructura es la adecuada para el desarrollo de las funciones					
8	La distribución de ambientes es la adecuada para el funcionamiento de las unidades orgánicas					
9	La señalización de espacios es acorde a la normatividad vigente					

	<b>Relaciones interpersonales</b>					
10	Existe una adecuada relación entre los trabajadores					
11	Existe un liderazgo de los jefes para el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de las metas establecidas					
	<b>Actitud hacia el trabajo</b>					
12	Existe un alto nivel de compromiso de los colaboradores con la institución					
13	El esfuerzo es óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales a tiempo					
	<b>Bienestar laboral</b>					
14	Los beneficios otorgados al colaborador son acorde a su rendimiento laboral					
15	Existe un reconocimiento por parte de la institución con los colaboradores destacados					
	<b>Motivación</b>					
16	La institución fomenta y promueve la comunicación abierta y directa					
17	Existen incentivos para fomentar al colaborador en el cumplimiento de las metas					
	<b>Bienestar personal</b>					
18	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones para la satisfacción de sus necesidades					
19	Existe una política justa para determinar los salarios del personal					
20	Se dispone de recursos que facilite el trabajo para satisfacer sus necesidades laborales					

## Anexo 02. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensio n	Indicador	Escala de medición	Ámbito, población y muestra	Tipo de Diseño y Estudio	Técnic as	Instrume ntos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			Políticas	Cuantitativa- escala				
					Practicar	Cuantitativa- escala				
					Procedimientos	Cuantitativa- escala				
¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021?	Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.	El clima organizacional influye de manera positiva y significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.	Clima organizacional	Organización	Reglamentos	Cuantitativa- escala	ÁMBITO DE ESTUDIO: Gerencia Regional de Trabajo	TIPO DE ESTUDIO: Cuantitativa, Descriptivo- Correlacional.	Observación	.Guía de Observación
					Procedimientos	Cuantitativa- escala	La población es de 40 colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2021.	Descriptivo- Correlacional.	Análisis de Documen tos Encuesta	Instrumen tos de revisión bibliográfica
					Tramites	Cuantitativa- escala	Empleo en el año 2021.	DISEÑO: No experimental, de corte transversal		.Guía de encuesta
					Calidad de infraestructura	Cuantitativa- escala	MUESTRA: La muestra corresponde igual a la población de 40 colaboradores			
					Distribución de ambientes	Cuantitativa- escala				
					Señalización de espacios	Cuantitativa- escala				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		Relaciones	Relaciones entre trabajadores	Cuantitativa- escala				

<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, en el año 2021.?</li><li>• ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, en el año 2021?</li><li>• ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, en el año 2021.</li><li>• Identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, en el año 2021.</li><li>• Analizar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la</li></ul>	El nivel de satisfacción laboral es alto en los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, en el año 2021.	El nivel de clima organizacional es alto en los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo-Lambayeque, en el año 2021.	Las dimensiones del clima organizacional influyen de manera positiva y significativa en las dimensiones	Satisfacción laboral	interpersonales		Cuantitativa-escala
						Relaciones entre jefe-trabajador		Cuantitativa-escala
						Actitud hacia el trabajo	Nivel de compromiso	Cuantitativa-escala
							Esfuerzo en actividades laborales	Cuantitativa-escala
						Bienestar laboral	Beneficios otorgados	Cuantitativa-escala
								Cuantitativa-escala
								Cuantitativa-escala
						Nivel de reconocimiento		Cuantitativa-escala
						Motivación	Nivel de motivación	Cuantitativa-escala
							Incentivos	Cuantitativa-escala
						Bienestar personal	Satisfacción de necesidades	Cuantitativa-escala



laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.	satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.	de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo- Lambayeque, en el año 2021.	Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala
--	---	--	---

---

### Anexo 03. Base de datos

Percepciones compartidas			D1	Organización			D2	Ambiente físico			D3	V1	Relaciones interpersonales		D4	Actitud hacia el trabajo		D5	Bienestar laboral		D6	Motivación		D7	Bienestar personal			D8	V2
P1	P2	P3		P4	P5	P6		P7	P8	P9			P10	P11		P12	P13		P14	P15		P16	P17		P18	P19	P20		
4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15	41	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	3	7	3	5	5	13	46
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	45	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	55
5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12	39	4	5	9	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	54
5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12	39	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	55
4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15	41	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	3	8	3	5	5	13	49
3	5	4	12	4	3	4	11	5	5	5	15	38	5	4	9	4	5	9	2	4	6	5	3	8	3	5	5	13	45
3	5	4	12	4	3	4	11	4	5	5	14	37	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	55
4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15	41	5	5	10	5	5	10	3	2	5	5	3	8	2	2	2	6	39
3	5	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	35	5	4	9	5	5	10	4	4	8	4	4	8	3	2	4	9	44
2	5	5	12	3	3	4	10	5	5	5	15	37	4	5	9	4	4	8	2	2	4	4	1	5	1	1	5	7	33
2	3	4	9	4	3	3	10	5	5	5	15	34	4	5	9	4	4	8	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	27
4	3	3	10	3	2	4	9	4	5	4	13	32	5	5	10	4	4	8	4	3	7	3	3	6	2	2	2	6	37
3	4	4	11	4	4	3	11	5	5	5	15	37	5	5	10	2	3	5	4	4	8	4	4	8	4	1	2	7	38
2	5	4	11	3	4	4	11	5	5	5	15	37	4	5	9	4	4	8	2	2	4	4	2	6	1	3	3	7	34
3	4	4	11	4	3	3	10	5	5	5	15	36	5	5	10	5	5	10	2	2	4	2	2	4	1	1	2	4	32
3	5	5	13	4	3	4	11	5	5	5	15	39	5	5	10	5	5	10	3	2	5	5	3	8	2	2	2	6	39
3	4	5	12	4	4	3	11	5	5	5	15	38	3	5	8	5	5	10	3	4	7	4	3	7	3	3	2	8	40
4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	5	15	40	5	5	10	5	5	10	4	4	8	4	3	7	3	5	5	13	48
4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	41	4	5	9	5	5	10	2	2	4	3	2	5	2	2	3	7	35
5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	44	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	5	9	5	3	5	13	52
5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	5	15	42	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	10	3	5	5	13	52
3	4	5	12	4	4	3	11	5	5	5	15	38	4	5	9	5	5	10	3	4	7	4	4	8	3	3	2	8	42
3	5	4	12	4	3	4	11	5	5	5	15	38	5	5	10	5	5	10	3	2	5	5	3	8	1	2	2	5	38
5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	15	41	4	4	8	5	5	10	3	3	6	4	4	8	3	2	4	9	41
5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12	39	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	55
5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	15	41	5	5	10	5	5	10	3	3	6	5	1	6	1	2	3	6	38
5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	45	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	55
4	3	3	10	3	2	2	7	3	4	4	11	28	4	5	9	4	4	8	4	3	7	3	2	5	2	2	2	6	35
2	5	4	11	3	3	4	10	5	5	5	15	36	4	5	9	4	4	8	1	1	2	4	1	5	1	3	3	7	31
3	4	4	11	4	3	3	10	5	5	5	15	36	5	5	10	5	5	10	2	1	3	2	2	4	1	1	2	4	31
4	5	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15	41	4	5	9	5	5	10	4	4	8	5	3	8	3	5	5	13	48
4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	41	4	5	9	5	5	10	2	2	4	3	2	5	2	2	3	7	35
5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	44	5	5	10	5	5	10	5	5	10	4	5	9	5	3	5	13	52
5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	5	15	42	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	10	3	5	5	13	52
3	4	5	12	4	4	3	11	5	5	5	15	38	4	5	9	5	5	10	3	4	7	4	4	8	3	3	2	8	42

## Anexo 04. Juicio de expertos

### INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Mg. Llonto Caicedo Yefferson

Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Especialidad: Maestría en Ciencias con Mención en Proyectos de Inversión

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Paola Judissa Espino Moyano

#### 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 información objetiva sobre la variable, 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 las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas, 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 variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que recoja a través de los ítems del instrumento, permite 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.					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					43	

#### II. OPINION DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

Promedio de valoración =

Chiclayo, 14 de Julio del 2022

Firma

DNI N° 46297589

M.Sc. Yefferson LLonto Caicedo

CELAM: 0586

## INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

### I.DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Dra. Ericka Suysuy Chambergó

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Paola Judissa Espino Moyano

### 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 información objetiva sobre la variable, 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 las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas, 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 variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que recoja a través de los ítems del instrumento, permite 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.				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		45				

### II. OPINION DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

Promedio de valoración =

  
Dra. Ericka J. Suysuy Chambergó  
REGUC 13374 - CLAO

Chiclayo, 14 de Julio del 2022

### I.DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
Especialidad : Maestro en Administración de Negocios  
Instrumento de evaluación : Cuestionario  
Autor del instrumento : Paola Judissa Espino Moyano

### 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 información objetiva sobre la variable, 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 las variables.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas, 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 variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que recoja a través de los ítems del instrumento, permite 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.					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		46				

### II. OPINION DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

Promedio de valoración =

Chiclayo, 14 de Julio del 2022



**Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda**

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

 <b>UNPRG</b> <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</small>	<b>ESCUELA DE POSGRADO</b> <i>Dr. Juan Velasco Alvarado</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL</u> <u>DE TESIS</u>	Pág. 1 de 3	

### ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 10:10 a.m. del miércoles 21 de diciembre de 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°903-2022-EPG, de fecha 05 de setiembre de 2022, conformado por:

Mg. JANET DEL ROSARIO AQUINO LALUPU	Presidenta
Mg. JORGE HERNAN ATOCHE PACHERRRES	Secretario
Mg. DENNY JOHN FUENTES ADRIANZEN	Vocal
Dr. JOSE FOCION ECHEVERRIA JARA	Asesor

Para evaluar el informe de tesis de la tesista PAOLA JUDISSA ESPINO MOYANO, candidata a optar el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA, con la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2021".

La Sra. presidenta, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°1298-2022-EPG de fecha 17 de diciembre de 2022, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 20 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición del candidato, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas a la candidata.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con **16 puntos**, equivalente a **BUENO**, quedando la candidata apta para optar el Grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA,.

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI-EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	----------------------------	----------------

 <b>UNPRG</b> <small>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ROSARIO</small>	<b>ESCUELA DE POSGRADO</b> <i>Mg. Janet Del Rosario Aquino Lalupé</i>	Versión: 01	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u><b>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</b></u>	Pág. 2 de 3	

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 11:10 a.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.

  
**Mg. JANET DEL ROSARIO AQUINO LALUPÉ**  
 PRESIDENTA

  
**Mg. JORGE HERNÁN ATOCHE PACHÉRRÉS**  
 SECRETARIO

  
**Mg. DENNY JOHN FUENTES ADRIANZEN**  
 VOCAL

  
**Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA**  
 ASESOR



Formato: Físico/Digital	Ubicación: UI-EPG-UNPRG	Actualización:
-------------------------	-------------------------	----------------



## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, José Foción Echeverría Jara, usuario revisor del documento titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-LAMBAYEQUE, EN EL AÑO 2021

Cuya autora es: PAOLA JUDISSA, ESPINO MOYANO

Identificado con documento de identidad N° 17843016; declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud del 20%, verificable en el Resumen de reporte automatizado de resúmenes que se acompaña.

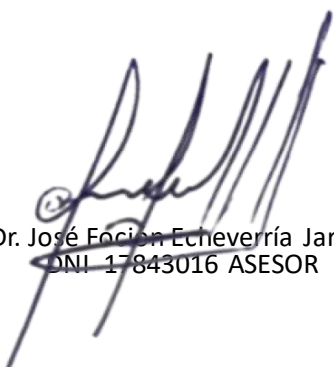
El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 06 de octubre del 20 Asesor

### Se adjunta:

- \* Resumen de Reporte automatizado de similitudes
- \* Recibo digital



Dr. José Foción Echeverría Jara  
DNI 17843016 ASESOR



## Reporte automatizado de similitudes

Clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Lambayeque, en el año 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

core.ac.uk

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

www.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

5

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8


repositorio.utp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Dr. José Foción Echeverría Jara  
DNI 17842016  
Asesor

## Recibo digital




### Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Paola Judissa Espino Moyano
Título del ejercicio:	Revisión de proyectos e informes de tesis
Título de la entrega:	Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajador...
Nombre del archivo:	JUEVES_06-10_paolaa_INFORME_DE_TESIS_PAOLA_ESPINO.docx
Tamaño del archivo:	160.69K
Total páginas:	53
Total de palabras:	9,408
Total de caracteres:	54,895
Fecha de entrega:	06-oct.-2022 12:07p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1918386119



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"PEDRO RUIZ GALLO"  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los  
trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y  
Promoción del Empleo-Lambayeque, en el año 2021"

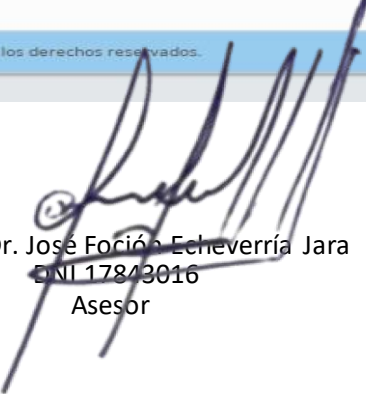
TESIS  
Presentada para optar al Grado Académico de Maestro  
en Administración con mención en Gerencia Pública

AUTOR:  
Bach. Espino Moyano, Paola Judissa

ASESOR:  
Dr. José Forción Echeverría Jara

LAMBAEQUE - PERÚ  
2022

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

  
Dr. José Forción Echeverría Jara  
DNI 17843016  
Asesor