

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad  
Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración**

**Autor:**

**Marin Perfecto, Jhon Williams**

**Asesor**

**Santos Diaz, Pablo Arnulfo**

**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**Lima – Perú**

**2023**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	ii
PALABRAS CLAVE .....	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD .....	iv
TITULO .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	8
METODOLOGÍA .....	24
RESULTADOS .....	26
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	31
CONCLUSIONES .....	34
RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	36

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral .....	25
Tabla 2 Correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral .....	26
Tabla 3 Correlación entre productividad laboral y satisfacción .....	27
Tabla 4 Correlación entre trabajo en equipo y satisfacción.....	28

## PALABRAS CLAVE

<b>Tema</b>	Clima Organizacional y Satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

<b>Issue</b>	Organizational Climate and Job Satisfaction
<b>Specialty</b>	Administration

## LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

<b>Línea de investigación</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Gestión de personas

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.**" del (a) estudiante: **MARIN PERFECTO JHON WILLIAMS**, identificado(a) con Código N° **1711000028**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **23%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de noviembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**TITULO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA, LIMA SUR - 2023.**

## Resumen

La presente investigación tuvo como principal propósito: analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. El método empleado es de tipo descriptivo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. Para llegar al objetivo se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 preguntas estructuradas. La población muestral estuvo conformada por 15 trabajadores del área de Unidad Ejecutora de Inversiones. Entre los principales resultados se tiene una correlación Rho de Spearman de 0.830, donde según los niveles de correlación se afirma que es alta; y la significancia 0.00 fue menor a 0.05. por la misma se acepta la hipótesis: El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral. Del mismo modo se determinó la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral; así mismo, se pudo identificar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral; y finalmente se comprobó la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

## Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction at the Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur - 2023. The method used is of a basic type, of a non-experimental design - cross-sectional and of a correlational descriptive level. To determine the objective, the survey technique was used and as an instrument a questionnaire of 18 structured questions. The sample population consisted of 15 workers from the Investment Executing Unit - UEI area. Among the main results there is a Spearman's Rho correlation of 0.830, where according to the levels of correlation it is stated that it is high; and the significance 0.00 was less than 0.05. For this reason, the hypothesis is accepted: The organizational climate is significantly related to job satisfaction. In the same way, the relationship between motivation and job satisfaction was determined; Likewise, it was possible to identify the relationship that exists between productivity and job satisfaction; and finally, the relationship between teamwork and job satisfaction was verified.

## INTRODUCCIÓN

Seguidamente se presenta los antecedentes de la investigación, que sirven como referencia para el presente estudio, ya que cuentan con características similares a la presente tesis; además son estudios desarrollados recientemente que no superan los cinco años:

A nivel internacional, Bolaños (2022), su estudio tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atención – Guayaquil, Ecuador. Fue de tipo descriptivo, no experimental, correlacional, de corte transversal. La técnica fue la encuesta y un cuestionario como instrumento que fue aplicado a los doscientos noventa y uno sujetos. Los resultados demuestran que más del 7% presentan nivel de estrés alto, consecuentemente más del 81% manifestaron estar en nivel alto en satisfacción. El estudio concluye: con p valor menor a la sig., de trabajo se afirma que existe correlación fuerte entre las variables de la investigación.

Seguidamente, Fierro (2022), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo central: establecer la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito – Ecuador. La investigación fue de enfoque cuantitativo – no experimental y transversal. La muestra fueron 70 enfermeras y médicos que laboran en sector público y privado, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario. Los resultados muestran la existencia de relación alta entre ambas variables con 0.882; además, a través de la investigación se identificó la existencia de mayor satisfacción laboral en el privado que en el sector público, y generalmente los trabajadores se sienten satisfechos con su labor, de esta manera generando un buen ambiente de trabajo.

Por otro lado, Gonzales (2021), quien tuvo como fin: analizar los elementos facilitadores que hace que el mantenimiento del puesto de trabajo en personas con trastornos mentales graves en Huelva. El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. La técnica ejecutada fue la encuesta y un cuestionario de preguntas estructuradas; que fue aplicada a los 39 colaboradores con discapacidad

cerebral. Los resultados muestran una correlación positiva entre la percepción de apoyo y satisfacción con  $r = .423$ .

Del mismo modo, Iturralde y Romero (2021), plantearon como propósito, determinar la relación entre la satisfacción laboral y productividad en una empresa de producción de cemento, concreto y agregados, Guayaquil - Ecuador. La metodología que empleó fue descriptiva correlacional de diseño no experimental. La muestra objeto de estudio fueron 27 transportistas que pertenecen a la empresa en mención que fueron encuestados mediante un cuestionario. Los resultados muestran que más del cincuenta y dos por ciento manifiesta que existe posibilidad de ascender de puesto; mientras que más del cincuenta y seis por ciento se sienten satisfechos; y por otra parte el cuarenta y cuatro por ciento indicó la insatisfacción en su cargo. Este hecho refleja por que la organización no está tomando en cuenta la importancia de tener colaboradores con percepción alto en la satisfacción, la cual hará se incremente la productividad a favor de la organización.

Por otro lado, Poot Lopez (2020), planteó como uno de sus objetivos específicos: conocer la existencia de asociación entre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Médica Familiar N° 2 del Instituto Mexicano del Seguro Social del Progreso Yucatán – México. La investigación fue de carácter analítico, descriptivo y transversal. La muestra considera fue 37 sujetos a quienes aplicó una encuesta por medio del cuestionario. La investigación concluye que: el clima laboral en la institución objeto de estudio es bueno, según la percepción de los encuestados; por otro lado, el clima no está asociado con la variable estrés laboral.

Asimismo, Vélez (2020), planteó como objetivo principal, determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación Millennials – Ecuador. En el estudio aplico un método cuantitativo, de carácter descriptivo. La muestra estudiada fueron 100 sujetos, a quienes se les aplicó una encuesta mediante el cuestionario. La investigación concluye: las condiciones laborales influyen en la satisfacción, y existe satisfacción en la organización; asimismo los sujetos encuestados manifestaron que existe posibilidades de desarrollo personal, así como profesional, donde quieren mayor flexibilidad, mejor salario y buen clima con adecuada

comunicación entre los trabajadores, para que la institución cumpla con sus objetivos y metas trazadas.

Por su parte, Martínez (2019), en su trabajo de investigación propuso como objetivo analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de los Niños y la Adolescentes para mejorar la satisfacción laboral. La investigación es de tipo descriptivo, correlación de diseño no experimental. La muestra estudiada fue de 58 sujetos. Como técnica empleó la encuesta mediante el cuestionario. Los resultados demuestran que la satisfacción es influenciada directamente por la motivación e imagen. Asimismo, la satisfacción siempre será influenciada por el buen ambiente en el Instituto.

Pasando a los trabajos previos a nivel nacional, tenemos a Meroussis (2022), en su investigación planteó como objetivo, comprender los hallazgos de los estudios que han examinado la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. La presente investigación fue de enfoque cualitativo de diseño de revisión sistemática de 152 artículos científicos. Los resultados del estudio muestran que en la mayoría de la investigación existe relación entre ambas variables; consecuentemente, también se encontró que se correlacionan positivamente en las organizaciones o el uno impacta en el otro. Del mismo es preciso recalcar que el autor indica que a mejor clima, mejor será el desempeño de los colaboradores públicos y privados.

Asimismo, Portillo (2022), su investigación tuvo como principal objetivo: determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la red de Salud Lucanas Puquio y como repercute en la productividad laboral, Ayacucho. Para cumplir el objetivo fue de enfoque cuantitativo transversal y correlacional. La muestra estudiada fueron 48 sujetos que trabajan, a quienes aplicó la encuesta con la ayuda del cuestionario. Los resultados muestran que el más del 68 por ciento muestra satisfacción; mientras que el porcentaje de noventa y siete, muestra alta productividad; del mismo modo es concerniente indicar que más del 72% tienen satisfacción media en su labor, pero con productividad alta a favor de la institución objeto de estudio.

Consecuentemente, Gonzales (2020), consideró como objetivo central, determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. En la metodología tuvo como enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental transversal. La muestra estudiada fue 300 sujetos a quienes aplicó la encuesta mediante el cuestionario. Los resultados encontrados muestran la existencia de relación directa y significativa entre ambas variables con 0.250 de grado de correlación; asimismo, el clima laboral se relaciona directamente con estrés laboral y satisfacción laboral con .508 y .699 respectivamente. Esto quiere decir que a mayor estrés en el trabajo; menor será la satisfacción del trabajador.

Del mismo modo, Ruiz (2021), en su estudio planteó como propósito: determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui de Essalud

– Lambayeque. El diseño del trabajo fue no experimental, descriptivo, correlacional – transversal. La muestra estudiada fueron 79 sujetos que fueron encuestados mediante un cuestionario validado por juicio de expertos. En los resultados se observa una correlación positiva baja entre ambas variables; por otra parte, el nivel de clima es aceptable, más del sesenta y nueve por ciento indicaron como favorable; asimismo el desempeño está en nivel alto, puesto que más del noventa y siete por ciento indicó así.

Por su parte, Salvatierra (2019), ejecutó su investigación con el propósito de determinar la influencia de satisfacción laboral en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de viajes Muchik, Trujillo – 2019. Para cumplir su propósito fue de tipo causal correlacional, de diseño no experimental – transeccional. La muestra estudiada fue 72 sujetos, quienes fueron encuestados utilizando un cuestionario de preguntas con estructura. Como resultado la investigación determinó la existencia de correlación causal de manera significativa entre las variables estudiadas, la que fue demostrado con Rho de 0,848 y sig. bilateral menor a la significancia de trabajo.

Por otro lado, Bravo (2019), tuvo como propósito, determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la red de servicios de Salud Chiclayo. Fue de carácter cuantitativo de alcance correlacional – transversal. La técnica empleada fue la encuesta con el cuestionario. Los hallazgos muestran que más del ochenta por ciento de los sujetos perciben un clima indiferente, este resultado es porque no están conformes con su remuneración y motivación en la institución; por otro lado, más del sesenta y nueve por ciento indicaron tener satisfacción media y finalmente quedó determinado la correlación entre ambas variables aplicados al presente caso.

Por otra parte, Apaza y Cupita (2019), planteó como fin, determinar en qué medida se relaciona la Motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Oropeza, 2019. Para cumplir su fin el estudio fue de tipo correlacional – descriptivo, con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra estudiada fueron 60 trabajadores de la indicada institución a quienes le encuestó con un cuestionario de 35 ítems. Los resultados confirman la relación de las variables (Rho de 85% y p valor < a 5 por ciento).

Por su parte los investigadores, Gonzales y Heredia (2019), plantearon como fin de la investigación: determinar si la variable trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel, Jaén – 2019. Para el cumplimiento del fin utilizo el método de enfoque cuantitativo no experimental de diseño no experimental explicativo. La población objeto de estudio para la recolección de información fueron 16 trabajadores quienes respondieron el cuestionario de la encuesta. El análisis pudo encontrar que más del 50% de los encuestados manifiestan tener conexión regular de trabajo en equipo, seguidamente el 56% indica tener satisfacción regular; por tal razón la investigación concluye que entre ambas variables dependen de la otra y viceversa.

Por otra parte, Faya Salas et al., (2018), plantearon como propósito: determinar la relación que existe entre la autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. El método empleado fue hipotético, en base a enfoque cuantitativo de diseño no experimental – transversal. La muestra conformada fueron 122 sujetos que respondieron el cuestionario en la encuesta realizada. Los resultados

permitieron concluir, y consecuentemente determinar la relación directa, moderada y de forma significativa entre las variables con una relación de  $Rho = 0.651$  y significancia encontrada menor al del trabajo; por tanto, es preciso afirmar que cuando existe la autonomía de trabajo, consecuentemente la satisfacción también sube.

En su investigación, Vargas (2018), tuvo como fin, determinar el grado de influencia del clima laboral y motivación sobre la satisfacción en los colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo. El diseño fue predictivo transversal. La muestra estudiada fueron 400 sujetos de características similares. La técnica fue evaluación psicométrica. La tesis concluye que existe correlación significativa inversa, lo que afirma que la satisfacción no influye en la motivación, tampoco en el clima, y viceversa; asimismo, la motivación y el clima no son factores influyentes en la satisfacción, pero la motivación y clima son influyentes moderadamente en la satisfacción de los mismos.

Asimismo, Ñánes (2018), en su investigación planteó como propósito a realizarse: determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Transportes Pakatnamú S.A.C., Lambayeque – 2018. El método utilizado fue de diseño no experimental – transeccional y correlacional. La muestra no probabilística por conveniencia fueron 33 sujetos que laboran. Dió uso de la encuesta mediante dos cuestionarios de preguntas estructuradas. Después del análisis la investigación llegó a la conclusión que con  $r$  igual 0.655 y  $p$  menor a 0.05 la correlación directa y moderada entre las variables.

Del mismo modo, Williams (2018), el propósito fue, determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P., Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2018. Para cumplir su propósito la investigación fue de tipo correlación de diseño no experimental. La muestra estudiada fueron 61 sujetos, ósea el total de docentes de la Institución objeto de investigación; a quienes encuestó dando uso el instrumento de cuestionario con cuarenta preguntas debidamente estructuradas. Conclusión: existe demostración estadística (sig. bilateral  $< 0.05$ ) para confirmar la relación entre ambas variables; seguidamente casi el cuarenta por ciento de los encuestados consideran percepción regular respecto a la motivación;

consecuentemente, más del treinta y seis por ciento manifestó una percepción de nivel bajo con lo que respecta a la satisfacción en su labor.

Por otro lado, Padilla (2020), en su tesis doctoral planteó como propósito: establecer la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería, hospital San José de Callao, 2018. Su trabajo fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo. La muestra estudiada fueron ochenta sujetos de la mencionada institución. Como instrumento utilizó un cuestionario. La investigación muestra como resultado que más del 90% indicaron que existe clima favorable; respecto a la satisfacción, más del noventa y seis por ciento se sienten satisfechos en su trabajo; y mediante la prueba de correlación de .370 determinó la relación entre ambas variables. Consecuentemente concluyendo que existe demostración estadística para afirmar la correlación.

Por su parte, Pérez (2021), planteo como fin en su investigación: establecer la relación entre la satisfacción laboral y productividad en la Unidad de gestión Educativa Local Bellavista, 2021. El método empleado fue de tipo básica con diseño no experimental transversal, descriptivo y correlacional. Para cumplir su fin estudió a la muestra conformada por 48 sujetos; a quienes aplicó la encuesta con la ayuda del cuestionario. Los resultados hallados muestran una satisfacción de nivel medio ya que así lo indicaron más del cincuenta por ciento de los sujetos; y por otra parte la productividad también fue media, más del cuarenta y tres por ciento de encuestados indicaron así. Consecuentemente la investigación llegó a concluir que existe relación positiva y significativa en las variables intervinientes, con Rho de Spearman de 0.485. mediante el resultado se puede afirmar que a la existencia de satisfacción también habrá mejor productividad.

Pasando al plano regional y local, los siguientes estudios se realizaron, Pacheco (2021), tuvo como propósito reconocer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional de diseño no experimental. La muestra estudiada fueron 30 colaboradores de la indica institución. La técnica fue una encuesta con soporte de un cuestionario de preguntas estructurada.

Resultados: según la percepción de los trabajadores ambas variables se relacionan, esto se confirma con un coeficiente de relación .745, y la significancia fue menor al del trabajo; esto quiere decir que cuando se incrementa el buen clima hay buen desempeño de los colaboradores.

En su tesis, Carrasco (2020), tuvo como finalidad, determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una institución educativa particular de Lima, 2018 – 2019. En la investigación no se manipularon las variables, fue de diseño no experimental. La población muestral constituido fue 35 trabajadores que fueron encuestados. Conclusión: con una correlación de Rho 0,434 quedó determinado la relación entre ambas variables analizadas; asimismo es preciso plasmar que el nivel de satisfacción es moderado, puesto que casi el cincuenta por ciento indicó así; y respecto al clima más del 90 por ciento de los sujetos perciben un clima moderado.

Por otro lado, Choquehuanca y Yana (2019), plantearon como propósito central, determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E. Bernales – 2019. El método empleado fue de nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental. La muestra objeto de estudio fue conformado por 40 sujetos. Se aplicó la encuesta a los sujetos de la muestra con la ayuda del instrumento cuestionario. Mas del sesenta y cinco por ciento perciben clima favorable; asimismo, casi el cuarenta y ocho por ciento perciben satisfacción alta en su centro laboral; por otro lado, la investigación demuestra estadísticamente la correlación significativa entre las variables.

Asimismo, Pacheco - Méndez (2018), en su estudio planteo como propósito: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Administración y Negocios de una Universidad Privada de Lima. El estudio fue de tipo aplicado de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental. La muestra determinada fue 124 sujetos a quienes aplicó la encuesta mediante la ficha técnica. Después del análisis de resultados se concluye que: las variables estudiadas en los docentes se relacionan de

forma significativa; del mismo modo la realización personal se relaciona con la satisfacción.

Por otro lado, Garcia (2018), planteó como propósito, determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte-2018. La tesis fue metodológicamente de tipo básica, con nivel descriptivo correlacional y de enfoque numérico, la muestra objeto de análisis fueron 132 sujetos. Para el recojo de información utilizó la técnica de la encuesta e instrumento - cuestionario. Consecuentemente la investigación aceptó su hipótesis planteada, dado que estadísticamente existe relación positiva y alta ( Rho de Spearman = 0.670) entre ambas variables aplicadas a la muestra estudiada.

Por su parte, Ascorve (2018), planteó como propósito, determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del centro de cobranza de una entidad financiera, La Esperanza. Metodológicamente fue de tipo descriptiva correlacional la tesis y en el diseño no se manipularon las variables, se estudió en un tiempo único. La población muestral objeto de análisis fueron 144 sujetos, quienes respondieron el cuestionario de preguntas en la encuesta hecha por el investigador. Los resultados demuestran que el noventa y ocho por ciento de los sujetos tienen nivel alto en la motivación; y más del setenta por ciento tienen nivel alto en la satisfacción en su labor. Consecuentemente, concluyó afirmando la existencia de correlación muy alta y significativa entre las variables. Esto quiere decir que cuando se promueve la motivación mayor será la satisfacción.

Consecuentemente, Romani Larrea et al., (2018), plantearon como propósito: relacionar el trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. El método fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y descriptivo correlacional. La muestra estudiada fueron 71 sujetos de la indicada institución, quienes fueron encuestados con un cuestionario de preguntas. Los resultados resaltan la percepción de trabajo en equipo en nivel medio con más del 80 por ciento; consecuentemente, con noventa por ciento lo que es la satisfacción, también en nivel medio. Seguidamente el estudio concluye en base a los resultados

$\rho = 0.450$  y significancia bil. Menor al de trabajo 0.05 la correlación significativa de variables.

Con lo que respecta a la fundamentación científica, seguidamente se presenta teorías, conceptos y definiciones de los autores más reconocidos académicamente sobre las variables objeto de estudio.

Respecto al clima laboral u organizacional, Mendez (2018), manifiesta que es la sensación buena o mala percibido del ambiente por un sujeto; es decir, el ambiente interno de una entidad que puede ser experimentado por sus miembros integrantes. además, si el ambiente es bueno o malo es influyente en las actitudes comportamentales de los mismos, consiguientemente esto refleja en los valores y características propias de alguna entidad. También el citado autor toma importancia sobre el origen de este, donde manifiesta que se originó en la sociología, donde la teoría de relaciones humanas considera la importancia del sujeto en sus actividades laborales y su participación en la sociedad.

Por su parte, Brunet (2006), define como un resultado de las acciones de las personas, dado que las personas establecen acciones para la interacción social en una entidad; y estas acciones no nacen de la nada, puesto que estos tienen como fundamento las creencias, actitudes, ambiente interno y valores de las personas.

Por otra parte Torres et al., (2018), indica que aunque no existe una definición universal, las definiciones se asemejan al referirse sobre el ambiente donde las personas interactúan y que estas puedan percibir bienestar o malestar en lo que respecta las actitudes, comunicación, estructura, etc., de alguna entidad, las que pueden afectar de manera positiva o negativa en las destrezas de los colaboradores.

Uno de los teóricos que más énfasis ha dado es Chiavenato (2017), quien indica que existen bastantes dimensiones a considerar para poder medir el clima; por su parte el presente autor indica las siguientes principales dimensiones: estructura, responsabilidad, riesgo, recompensa, apoyo, conflictos, etc. También existen otros estudiosos que proponen dimensiones que pueden adecuarse para medir el clima

dependiendo del tamaño de la entidad, del sector donde se desenvuelve y tipo de entidad.

Las dimensiones consideradas y las que más se adecuan para presente investigación son la motivación laboral, productividad y trabajo en equipo; seguidamente se definen cada una de ellas: la motivación son las acciones que impulsa a un sujeto a actuar de forma adecuada, puesto que los seres humanos actuamos de acuerdo a las atenciones prestados por nuestros semejantes entre las principales acciones están: la libertad, reconocimientos y empatía; respecto a la productividad, Chiavenato (2006), indica que son los resultados eficientes de un determinado trabajo por parte de un sujeto, la cual es alcanzado por el buen desempeño, efectividad y esmero; y finalmente el trabajo en equipo son las acciones del sujeto con sus similares y superiores generando compromiso, promoviendo la colaboración y practicando la socialización.

También es importante enfatizar la importancia de contar con un clima adecuado en las organizaciones, puesto que son influyentes en los comportamientos humanos por su percepción del lugar donde interactúa desarrollando su labor; el mal clima reflejará en las improductividades de los colaboradores, mientras que un buen clima será un factor importante para el desarrollo adecuado de actividades laborales y consecuentemente al éxito de la entidad (Ramos, 2012).

Por otra parte, el citado autor manifiesta las ventajas que trae consigo cuando la organización promueve y hace efectivo un buen clima es la productividad, desempeño, motivación, aumento de satisfacción de cada uno de los colaboradores. Del mismo modo a nivel personal, mejora anímicamente al colaborador, así como incrementa su creatividad y mejora las relaciones interpersonales. Por lo tanto, las organizaciones públicas y privadas tienen que enfocarse en mejorar el clima puesto que trae consigo beneficios económicos y para la organización.

Respecto a la variable satisfacción, Robins y Judge (2013), considera que es la sensación que algún sujeto que experimenta al lograr concretar sus necesidades en un determinado entorno laboral; consecuentemente esta satisfacción es favorable para la organización, porque promueve el desempeño deseado por los superiores, por lo que

al sentir satisfacción por sus actividades laborales y en el ambiente aumenta la productividad.

Siguiendo con lo anterior, Dubrin (2008), menciona que son sentimientos y emociones favorables respecto a su centro laboral. asimismo, Chiang y Ojeda (2013), menciona que la satisfacción permite predecir los comportamientos disfuncionales dentro de la organización ya que esta se considera como un estado emocional que proyecta una relación afectiva laboral.

Sobre la medición de la satisfacción laboral, como manifiesta Dubrin (2008), existen distintos modelos para medir como entre muchos; el pago, ascenso, reconocimiento, condiciones laborales, comunicación, supervisión etc.

Asimismo, las dimensiones más estudiadas son: (1) la estabilidad laboral, que se define como la permanencia en el puesto, que puede ser indefinido que se mantiene en el tiempo y que así de fácil no se puede desvincular; para esta estabilidad es determinante la seguridad, respeto y un buen ambiente. (2) Recompensas, es la acción de reconocer de distintas formas los logros como aumento de las remuneraciones acorde a su trabajo, brindarle capacitación para el buen desarrollo de sus funciones y bonos extraordinarios que normalmente son temporales. (3) condiciones de trabajo, todo trabajador siempre espera un buen lugar donde pueda desarrollar sus labores; por tal razón la importancia de este punto. Cuando existe las condiciones adecuadas se puede intensificar la adaptabilidad de los empleados con equipamiento adecuado y generalizado con equidad.

Para terminar, es preciso indicar que la importancia de promover la satisfacción en alguna institución trae consigo beneficios para el trabajador, compañeros de trabajo, clientes y lo más relevante; para la organización. Puesto que al trabajador permitirá para que tenga mayor confianza e interrelación con sus similares y superiores, así como permitirá su desarrollo personal y académica. Asimismo, los compañeros de trabajo percibirán la satisfacción y se contagiarán generando un adecuado ambiente. Por otro lado, los clientes o usuarios recibirán una buena atención por parte de la organización. Y finalmente con todas las acciones descritas líneas arriba la organización obtendrá beneficios muy importantes.

Con lo que respecta a las justificaciones se describen a continuación: se justifica teóricamente, porque para generar el conocimiento, el presente estudio se basó en teorías, definiciones, conceptos e investigaciones similares desarrolladas con anteriores por autores con mayor reconocimiento sobre las variables de clima y satisfacción laboral.

Asimismo, la justificación práctica se ve reflejada por que los resultados pueden ser tomados por los funcionarios con la finalidad de generar recomendaciones a la institución, para el adecuado funcionamiento, así como para mejorar el capital humano; consecuentemente, la presente investigación será de libre acceso para los que quieran tomar datos con fines académicos.

Por otro lado, socialmente se justifica porque la presente investigación contribuirá a que la institución y la sociedad se vea fortalecida puesto que habrá un mejor manejo del clima organizacional y a su vez ayudara a que haya una mayor satisfacción laboral, también habrá un mejor actuar del personal lo que llevará a que se brinde un mejor trabajo en equipo y funcionalidad.

Seguidamente se justificación de manera científica, porque los resultados verídicos servirán como referencia para investigaciones posteriores con similares características; asimismo, permitirá que se investigue otras variables para tener más claro sobre la institución.

Metodológicamente presenta justificación porque el instrumento desarrollado fue adaptado y validado por juicio de los expertos que puede ser utilizado en las investigaciones posteriores de características no distintas.

Respecto a la problemática: existen muchas investigaciones a nivel mundial que han recabado información muy importante sobre la importancia de un adecuado clima en las organizaciones para mejorar la productividad, motivación y satisfacción. Partiendo de este punto, en estos últimos años se ha visto el clima como uno de los factores muy importantes por las organizaciones, puesto que el buen clima es favorable para las empresas, colaboradores y terceros. Pero muchas de las organizaciones no prestan mucha atención a este factor, por falta de disponibilidad de tiempo o por costumbre;

permitiendo de esta manera la mala percepción por parte de los trabajadores que se ven reflejados en el desempeño afectando la productividad de los mismos.

Lo descrito en líneas arriba no es ajeno en la Universidad nacional tecnológica de Lima sur, especialmente en el área de Unidad Ejecutora de Inversiones – UEI., donde se puede percibir un no adecuado clima que afecta la productividad de las actividades; asimismo, este hecho afecta en la satisfacción de los trabajadores, que se sienten insatisfechos con las labores que desarrollan. Por las razones descritas se formuló el problema siguiente: ¿Como es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023?

A continuación, se presenta la conceptualización y operacionalización de cada una de las variables que sirvió de base para la preparación del instrumento de medición.

#### Clima organizacional

Definición Conceptual: es la sensación buena o mala percibido del ambiente por un sujeto; es decir, el ambiente interno de una entidad que puede ser experimentado por sus miembros integrantes (Mendez, 2018).

Definición Operacional: para la medición adecuada se consideró tres dimensiones que más se adecuan a las características del objeto de estudio: (1) la motivación, (2) productividad y (3) trabajo en equipo. Las que se definen a continuación: Motivación: son las acciones que impulsa a un sujeto a actuar de forma adecuada, puesto que los seres humanos actuamos de acuerdo a las atenciones prestados por nuestros semejantes. Productividad: son los resultados eficientes de un determinado trabajo por parte de un sujeto, la cual es alcanzado por el buen desempeño, efectividad y esmero. Trabajo en equipo: son las acciones del sujeto con sus similares y superiores generando compromiso, promoviendo la colaboración y practicando la socialización.

#### Satisfacción laboral

Definición Conceptual: es la sensación que algún sujeto que experimenta al lograr concretar sus necesidades en un determinado entorno laboral (Robins y Judge, 2013).

Definición Operacional: para la medición adecuada se consideró tres dimensiones que más se adecuan a las características del objeto de estudio: (1) Estabilidad en el trabajo, (2) sistema de recompensas y (3) condiciones favorables de trabajo. Las que se definen a continuación: Estabilidad en el trabajo: es la permanencia en el puesto, que puede ser indefinido que se mantiene en el tiempo y que así de fácil no se puede desvincular; para esta estabilidad es determinante la seguridad, respeto y un buen ambiente. Sistema de recompensas: es la acción de reconocer de distintas formas los logros como aumento de las remuneraciones acorde a su trabajo, brindarle capacitación para el buen desarrollo de sus funciones y bonos extraordinarios que normalmente son temporales. Condiciones favorables de trabajo: todo trabajador siempre espera un buen lugar donde pueda desarrollar sus labores; por tal razón la importancia de este punto. Cuando existe las condiciones adecuadas se puede intensificar la adaptabilidad de los empleados con equipamiento adecuado y generalizado con equidad.

Seguido a lo anterior se planteó como hipótesis alterna: H1: El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Seguidamente se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general: Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Identificar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Comprobar la relación que

existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

## METODOLOGÍA

### Tipo y Diseño de Investigación

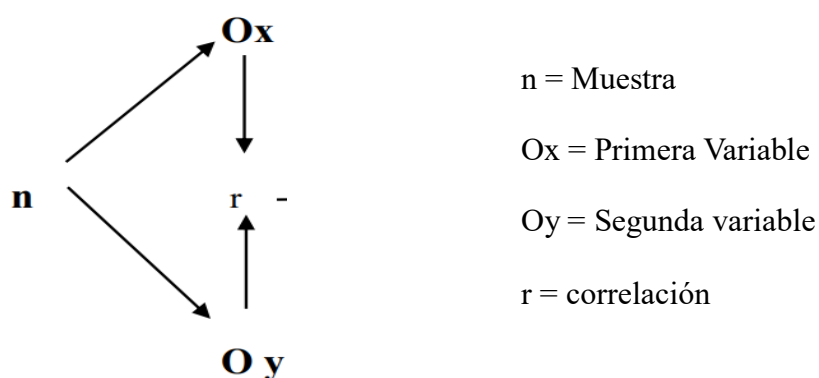
#### Tipo de investigación

La investigación presente, fue de tipo descriptiva básica, por lo que se generó conocimiento sobre el clima organizacional y satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Este tipo de estudios busca dar solución a un problema real y se enfoca en dar soluciones mediante el uso de las teorías (Ñaupas Paitan et al., 2018).

#### Diseño de investigación

Y el diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Porque no se manipuló las variables, solo se describió la realidad estudiada; transversal, porque los datos fueron recopilados en un tiempo único; y correlacional, porque dando uso de la herramienta estadística se determinaron las relaciones entre variables y dimensiones (Ñaupas Paitan et al., 2018).

El siguiente esquema representa el diseño:



#### Población y muestra

La población estudiada fueron 15 trabajadores del área Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Y la Muestra fue censal, el total de la población descrita.

### **Técnica e instrumento de investigación**

Para concretar los objetivos planteados se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 preguntas debidamente estructuradas y validados mediante el juicio de 3 expertos de la investigación, siendo profesionales de la carrera de ciencias administrativas con un amplio conocimiento en instrumentos de investigación, obteniendo un coeficiente de validez entre los 0.88 a 0.90 considerado como una calificación aceptable.

### **Procesamiento y análisis de la información**

La información recopilada a través de la encuesta, fueron ingresados al Microsoft Excel con el fin de generar la base de datos que son representados en números las respuestas y preguntas; luego de ellos la base de datos fue ingresado a la herramienta estadístico IBM STATICS SPSS.26, para el debido procesamiento y análisis descriptivo e inferencial de las variables y dimensiones; luego las que fueron reportados en tablas y figuras que han sido interpretados de manera correcta.

## RESULTADOS

### Prueba de hipótesis

Para probar las hipótesis planteadas, para todos los casos en nivel de confianza será 95% lo que equivale a significancia de 0.05. para ello, si la sig. Encontrada es menor o igual a la sig. De trabajo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Respecto al objetivo principal:

- H1: El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.
- H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Tabla 1

### *Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

*Nota.* Reporte de la encuesta a los trabajadores de Unidad Ejecutora de Inversiones

Interpretación:

La Tabla (1) muestra correlación Rho de Spearman de 0.830, donde según los niveles de correlación se afirma que es alta; y como el valor de significancia  $0.00 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna es decir el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur – 2023.

Respecto al objetivo específico 1:

- H1: La motivación laboral se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.
- H0: La motivación laboral no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Tabla 2

***Correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral***

		Motivación laboral		Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	15	15
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	15	15

*Nota.* Reporte de la encuesta a los trabajadores de Unidad Ejecutora de Inversiones

Interpretación:

La Tabla (2) muestra correlación Rho de Spearman de 0.683, donde según los niveles de correlación se afirma que es positiva moderada; y como el valor de significancia  $0.05 \leq 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna es decir la motivación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Respecto al objetivo específico 2:

- H1: La productividad laboral se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.
- H0: La productividad laboral no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Tabla 1

***Correlación entre productividad laboral y satisfacción***

		Productividad laboral		Satisfacción
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,934**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

*Nota.* Reporte de la encuesta a los trabajadores de Unidad Ejecutora de Inversiones

Interpretación:

La Tabla (3) muestra correlación Rho de Spearman de 0.934, donde según los niveles de correlación es positiva alta; y como el valor de significancia  $0.00 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna es decir la productividad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur – 2023.

Respecto al objetivo específico 3:

- H1: El trabajo en equipo se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.
- H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.

Tabla 2

***Correlación entre trabajo en equipo y satisfacción***

		Trabajo en		
		equipo		Satisfacción
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,439
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	15	15
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,439	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	15	15

*Nota.* Reporte de la encuesta a los trabajadores de Unidad Ejecutora de Inversiones

Interpretación:

La Tabla (4) muestra correlación Rho de Spearman de 0.439, donde según los niveles de correlación es positiva moderada; y como el valor de significancia  $0.031 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna es decir el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur – 2023.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Referente al objetivo general, el resultado en la tabla 1 muestra correlación Rho de Spearman de 0.830, donde según los niveles de correlación se afirma que es alta; y la significancia 0.00 fue menor a 0.05. por la misma se acepta la hipótesis: El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral. Este resultado se asemeja con lo hallado por Fierro (2022) donde el coeficiente de relación de las variables fue 0.882; asimismo con Pacheco (2021) quien encontró correlación de 0.745 entre las variables; del mismo modo con Gonzales (2020) que encontró  $r = 0.699$  entre clima L. y Satisfacción L.; del mismo modo con Vélez (2020), quien manifiesta que las condiciones laborales influye en la satisfacción; de la misma forma con lo hallado por Martinez (2019), quien halló que la satisfacción siempre será influenciada por el buen ambiente; asimismo con Meroussis (2022) donde en su investigación cualitativa y analítica menciona que en la mayoría de las investigaciones las variables se relacionan positivamente; asimismo con Choquehuanca y Yana (2019) que afirma la relación significativa. Pero contrasta con Poot Lopez (2020) quien afirma que el clima no se asocia con el estrés laboral, por lo tanto no existe satisfacción; asimismo difiere con Ruiz (2021) quien afirma que la relación es positiva baja entre las variables; y finalmente con Padilla (2020) y Carrasco (2020) quienes afirman con  $r = 0.370$  y  $0.434$  una relación baja y moderada. Respecto a este punto, Mendez (2018) indica que es el ambiente interno de una entidad que puede ser experimentado por sus miembros integrantes. además, si el ambiente es bueno o malo es influyente en las actitudes comportamentales de los mismos, consiguientemente esto refleja en los valores y características propias de alguna entidad. Por consiguiente, en base a los resultados se puede afirmar que a mejor clima mayor es la satisfacción.

Para el objetivo específico 1, La Tabla 2 muestra correlación Rho de Spearman de 0.683, donde según los niveles de correlación se afirma que es positiva moderada; y la significancia es 0.05 es igual a la sig. de trabajo. por lo que se afirma que: la motivación laboral se relaciona significativamente en la satisfacción. El resultado descrito se asemeja con Vargas (2018) quien afirma que la motivación laboral influye de manera moderada en la satisfacción de los mismos; más aún se asemeja con Garcia (2018) al

aceptar su hipótesis planteada que con  $r = 0.670$  afirma la relación entre ambas variables aplicadas a la muestra estadísticamente demostrada; asimismo con Ñánes (2018) quien después del análisis la investigación llegó a la conclusión que con  $r$  igual  $0.655$  y  $p$  menor a  $0.05$  la correlación directa y moderada entre las variables; de igual manera con Williams (2018) quien afirma que existe demostración estadística (sig. bilateral  $< 0.05$ ) para confirmar la relación entre ambas variables, también con Apaza y Cupita (2019) que confirma la relación de las variables (Rho de  $85\%$  y  $p$  valor  $< 5$  por ciento) de la misma forma con Ascorve (2018) quien afirma la existencia de correlación muy alta y significativa entre las variables; y finalmente con lo encontrado por Martínez (2019) quien afirma que la satisfacción es influenciada directamente por la motivación. Esto quiere decir que cuando se promueve la motivación mayor será la satisfacción. Respecto a la motivación Chiavenato (2006) afirma que la motivación son las acciones que impulsa a un sujeto a actuar de forma adecuada, puesto que los seres humanos actuamos de acuerdo a las atenciones prestados por nuestros semejantes entre las principales acciones están: la libertad, reconocimientos y empatía

Para el objetivo específico 2, el resultado muestra correlación Rho de Spearman de  $0.934$ , donde según los niveles de correlación es positiva alta; y la significancia  $,000$  es menor a  $0.05$ . Por lo tanto, se afirma que: la productividad laboral se relaciona significativamente en la satisfacción laboral. El resultado encontrado se asemeja con lo encontrado por Salvatierra (2019) quien afirma, la existencia de correlación causal de manera significativa entre las variables estudiadas, la que fue demostrado con Rho de  $0,848$  y sig. bilateral menor a la significancia de trabajo. Pero difiere levemente con Pérez (2021) que llegó a concluir que existe relación positiva y significativa en las variables intervinientes, con  $r =$  de  $0.485$  mediante el resultados se puede afirmar que a la existencia de satisfacción también habrá mejor productividad; por otra parte, es preciso tener en cuenta los resultados de Portillo (2022) quien encontró que “más del  $68$  por ciento muestra satisfacción; mientras que el porcentaje de noventa y siete muestra alta productividad; del mismo modo es concerniente indicar que más del  $72\%$  tienen satisfacción media en su labor, pero con productividad alta a favor de la institución objeto de estudio”. respecto a la productividad, Chiavenato (2006) indica

que son los resultados eficientes de un determinado trabajo por parte de un sujeto, la cual es alcanzado por el buen desempeño, efectividad y esmero.

Para el objetivo específico 3, lo hallado muestra correlación Rho de Spearman de 0.439, donde según los niveles de correlación es positiva moderada; y la significancia, 0,031 es menor a 0.05. Por lo tanto, se afirma que: el trabajo en equipo se relaciona significativamente en la satisfacción laboral. Este resultado se asemeja con lo encontrado por Romani Larrea et al., (2018) donde su estudio concluye en base a los resultados  $\rho = 0.450$  y sig. bil. Menor al de trabajo 0.05 la correlación significativa de variables; asimismo con de Gonzales y Heredia (2019) donde en su análisis halló que más del 50% de los encuestados manifiestan tener conexión regular de trabajo en equipo, seguidamente el 56% indica tener satisfacción regular, por tal razón la investigación concluyo que entre ambas variables dependen de la otra y viceversa; y finalmente con Faya Salas et al., (2018) donde sus resultados permitieron concluir, y consecuentemente determinar la relación directa, moderada y de forma significativa entre las variables con una relación de  $\rho = 0.651$  y significancia encontrada menor al del trabajo; por tanto, es preciso afirmar que cuando existe la autonomía de trabajo, consecuentemente la satisfacción también sube. Respecto a este apartado, Chiavenato (2006) afirma que el trabajo en equipo son las acciones del sujeto con sus similares y superiores generando compromiso, promoviendo la colaboración y practicando la socialización.

## CONCLUSIONES

Respecto al principal objetivo, El resultado confirma que el clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Esta afirmación se respalda en el resultado encontrado mediante correlación Rho de Spearman = 0.830, donde según los niveles de correlación se afirma que es alta; y la significancia 0.00 fue menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de la investigación. En referencia al primer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Esta se determinó en base al resultado de correlación de Rho de Spearman = 0.683, donde según los niveles de correlación se afirma que es positiva moderada; y la significancia hallada es 0.05 igual a la significancia de trabajo. Seguidamente respecto al segundo objetivo específico, se pudo identificar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Puesto que el resultado mediante la prueba de Spearman se obtuvo una correlación de 0.934 donde según los niveles de correlación es positiva alta; y la significancia ,000 es menor a 0.05. Finalmente, respecto al tercer objetivo específico: se comprobó la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur -2023. Este resultado se obtuvo mediante la prueba de correlación de Spearman que resultó = 0.439, donde según los niveles de correlación es positiva moderada; y la significancia hallada (,101 o ,031) es menor a 0.05.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo a la conclusión del objetivo general, se recomienda, Promover un adecuado clima laboral para que cada uno de los trabajadores pueden sentir satisfacción por sus labores; motivando a cada trabajador, reconociendo la productividad y promoviendo el trabajo en equipo, de esta manera para generar el clima esperado por cada integrante. Asimismo, mejorar las condiciones laborales para generar estabilidad y por consiguiente la satisfacción.

De acuerdo a la conclusión del objetivo específico 1, se recomienda, motivar siempre al trabajador dando reconocimiento por sus logros para que de esa manera siente pertinencia con la institución. asimismo, incentivar la empatía entre colaboradores; puesto que estas acciones van ayudar a generar un adecuado ambiente que consecuentemente influirá en la satisfacción y cumplimiento de metas. De acuerdo a la conclusión del objetivo específico 2, se recomienda, potenciar el desempeño de cada uno de los trabajadores para que con efectividad se cumpla las metas organizacionales; asimismo, medir el desempeño de cada colaborador, con el fin de garantizar la productividad. De acuerdo a la conclusión del objetivo específico 3, se recomienda, promover el compromiso con la institución de cada colaborador, así como la participación y socialización con el fin de lograr un adecuado trabajo en equipo en beneficio de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andres Martinez, V. (2019). *La medicion de la satisfaccion laboral como herramienta de gestión publica para mejorar la calidad dse los servicios del ISNA e impactar en la atencion de los niños y adolescentes* [Tesis de Mestria, Universidad de Chile]. <https://goo.su/3e0Nr>
- Apaza Cauna, S., & Cupita Juro, Hi. (2019). *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Oropeza, 2019* [Tesis de Grado, Universidad Andina de Cusco]. <https://onx.la/d6895>
- Ascorve Avila, S. (2018). *motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del centro de cobranza de una entidad financiera, La Esperanza - 2018* [Tesis de Licentura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27323/Ascorbe\\_A\\_S-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27323/Ascorbe_A_S-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Bernal Torres, C. (2015). *Metodología de la investigación científica* (Cuarta Ed.). <https://es.scribd.com/presentation/420887893/Ppt-Metodologia-Bernal-Cuarta-Edicion>
- Bolaños Valenzuela, A. (2022). *Nivel de estres laboral y su relacion con la satisfaccion laboral en profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atencion* [Tesis de Maestria, Escuela Superior Politecnica del Litoral]. <https://onx.la/9a93e>
- Bravo Saucedo, M. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la red de servicios de Salud Chiclayo - 2018* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo\\_SM\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo_SM_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones: definicion, diagnostico y consecuencias* (Trillas). <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Carrasco LLamo, I. (2020). *Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una institución educativa particular de Lima, 2018 - 2019* [Tesis de Grado, Universidad Ricardo Palma]. <https://onx.la/79a2f>
- Chiang Vega, M., & Ojeda Hidalgo, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39–60.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (McGraw-Hil). <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinamica de exito en las organizaciones* (MCGRAW-HIL). <https://onx.la/756b5>
- Choquehuanca Leon, V., & Yana Cuevas, O. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E. Bernales - 2019* [Tesis de Licentura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/cef4c>
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas: comportamiento humano en el trabajo* (Pearson (ed.); novena edi). <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Faya Salas, A., Venturo Orbegozo, C., & Herrera Salazar, M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3). <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Fierro Escalante, A. (2022). *Satisfaccion laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de quito* [Tesis de Licencitura, Universidad Internacional SEK]. <https://onx.la/7d271>
- Garcia Hannco, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte-2018*. [Tesis de Mestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/8447d>
- Gonzales Castillo, M., & Heredia Fernandez, R. (2019). *Trabajo en equipo y su*

- influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel, Jaen – 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://onx.la/5bad9>
- Gonzales Lepe, I. (2021). *Apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral en trabajadores con discapacidad mental* [Universidad Internacional de Andalucía]. <https://onx.la/39323>
- Gonzales Rueda, D. (2020). *Clima laboral, estrés y satisfacción en docentes de universidades privadas en Chimbote - 2019* [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/5027e>
- Iturralde Célleri, R., & Romero Velez, N. (2021). *Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad en una empresa de producción de cemento, concreto y agregados* [Tesis para Título, Escuela Superior Politecnica del Litor]. <https://onx.la/31a23>
- Mendez Alvarez, C. (2018). *Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización* (Alfaomega). <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/cultura-y-clima-fundamentos-para-el-cambio-en-la-organizacion?location=4>
- Meroussis Arriz, T. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral: una revisión sistemática* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://onx.la/c187e>
- Ñánes Pintado, P. (2018). *Relación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Transportes Pakatnamú S.A.C., Lambayeque – 2018.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/a0e25>
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones). <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Pacheco Mendez, I. (2018). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de administración y negocios de la Universidad Privada de Lima, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://onx.la/5bb6d>

- Padilla Montes, F. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería, hospital San José de Callao* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Callao]. <https://onx.la/896bc>
- Pérez Avila, I. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en la Unidad de gestión Educativa Local Bellavista, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/983ac>
- Poot Lopez, I. (2020). *Asociación entre el clima organizacional y estrés laboral* [Tesis de Especialización, Universidad Nacional Autónoma de México]. [https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB\\_UNAM/TES01000795219/3/0795219.pdf](https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000795219/3/0795219.pdf)
- Portillo Torre, L. (2022). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la red de Salud Lucanas Puquio y cómo repercute en la productividad laboral, Ayacucho - 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad nacional de Callao]. <https://onx.la/00761>
- Ramos Moreno, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje* [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD]. <https://onx.la/c6917>
- Robins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 Ed: Pea).
- Romani Larrea, S., Ferrer Mejía, M., & Zuta Arriola, N. (2018). trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165–170. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189006/586062189006.pdf>
- Ruiz Gómez, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui - Essalud, Lambayeque, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. <https://onx.la/9fa65>
- Salvatierra Martínez, M. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de viajes Muchik, Trujillo – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://onx.la/00f32>

- Torres-Rodriguez, C., Pistillo-Lamenta, P., & Fernandez-Amedian, B. (2018). Clima Organizacional como gestion del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159–172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>
- Vargas Chaves, V. (2018). *Clima organizacional, motivación y satisfacción laboral en colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24827/vargas\\_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24827/vargas_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vélez Briones, N. (2020). *Evaluacion de niveles de satisfaccion laboral en colaboradores de generacion millennials en organizaciones ecuatorianas* [Tesis de Maestria, Universidad Espol]. <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/9cc66ab7-6bf8-459e-8958-7b34c0820681/D-CD357.pdf>
- Williams Justo, N. (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P., Jesús Maestro de Nuevo Chimbote, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19148/williams\\_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19148/williams_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXO

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y medición
Clima organizacional	Es la sensación buena o mala percibido del ambiente por un sujeto; es decir, el ambiente interno de una entidad que puede ser experimentado por sus miembros	Para la medición adecuada se consideró tres dimensiones que más se adecuan a las características del objeto de estudio: (1) la motivación, (2) productividad y (3) trabajo en equipo	Motivación	Libertad	1. ¿En la institución donde labora considera que tiene la libertad de expresar sus opiniones?	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3
				Reconocimiento	2. ¿Considera que su labor tiene el reconocimiento que se merece?	
				Empatía	3. ¿En el espacio donde trabaja se practica la empatía entre colaboradores?	
			Productividad	Desempeño	4. ¿Se lleva un control en las diferentes unidades sobre el desempeño de los trabajadores?	Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Metas organizacionales	5. ¿El jefe inmediato realiza un monitoreo sobre las metas de la organización?	
				Efectividad	6. ¿Se mide la efectividad en cuanto a objetivos alcanzados?	
				Compromiso	7. ¿Aprecia que los colaboradores están comprometidos con la visión de la institución?	

	integrantes (Mendez, 2018).		Trabajo en equipo	Colaboración	8. ¿Existe una participación eficaz entre los empleados y el jefe inmediato al momento de cumplir las funciones?
				Socialización	9. ¿Para reforzar la comunicación entre trabajadores se realizan actividades de socialización?
Satisfacción laboral	Es la sensación que algún sujeto que experimenta al lograr concretar sus necesidades en un determinado entorno laboral (Robins y Judge, 2013)	Para la medición adecuada se consideró tres dimensiones que más se adecuan a las características del objeto de estudio: (1) Estabilidad en el trabajo, (2) sistema de recompensas y (3) condiciones	Estabilidad en el trabajo	Seguridad laboral	10. ¿Se siente seguro en el área o puesto donde labora?
				Respeto mutuo	11. ¿En el ambiente donde labora se practica el respeto entre colaborados?
				Ambiente laboral	12. ¿Existe un ambiente cómodo para que los colaboradores se sientan con interés para trabajar?
		Sistema de recompensas	Remuneración	13. ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe?	
			Capacitación	14. ¿En la universidad nacional tecnológica de lima sur se brinda capacitaciones constantes?	
			Aumento salarial	15. ¿Cuándo se da un aumento salarial considera que es merecido para el trabajador?	
	Adaptabilidad	16. ¿Se practica actividades de capacitación y adaptación al personal nuevo?			

		favorables de trabajo	Condiciones favorables de trabajo	Tecnología	17. ¿El lugar donde trabaja se mantiene a la vanguardia en cuanto a nuevos métodos y procesos tecnológicos?	
				Equidad	18. ¿Existe un reconocimiento justo sobre las labores que desempeñan en su área?	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Variable	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Como es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023?	Variable 1: Clima Organizacional  Variable 2: Satisfacción laboral	Objetivo general  Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.  Objetivos específicos  - Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.  - Identificar la relación que existe entre la productividad y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.  - Comprobar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023	H1: El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.  H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023.	Tipo y diseño de investigación  Tipo: Básica, de nivel descriptiva correlacional.  Diseño: No experimental - transversal.  Población y muestra  Muestra: Censal (15 trabajadores de Unidad Ejecutora de Inversiones)  Técnica e instrumentos de Investigación  Encuesta - Cuestionario

### ANEXO 3.

### ENCUESTA

Estoy desarrollando una investigación que tiene como propósito: Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del área de Unidad Ejecutora de Inversiones en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023. Para lo cual le suplico responder con responsabilidad para tener información real.

Marcar la respuesta que cree conveniente.

Escala de valoración:

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

ESCALA		1	2	3	4	5
<b>Motivación</b>						
1	¿En la institución donde labora considera que tiene la libertad de expresar sus opiniones?					
2	¿Considera que su labor tiene el reconocimiento que se merece?					
3	¿En el espacio donde trabaja se practica la empatía entre colaboradores?					
<b>Productividad</b>						
4	¿Se lleva un control en las diferentes unidades sobre el desempeño de los trabajadores?					
5	¿El jefe inmediato realiza un monitoreo sobre las metas de la organización?					
6	¿Se mide la efectividad en cuanto a objetivos alcanzados?					

	<b>Trabajo en equipo</b>					
<b>7</b>	¿Aprecia que los colaboradores están comprometidos con la visión de la institución?					
<b>8</b>	¿Existe una participación eficaz entre los empleados y el jefe inmediato al momento de cumplir las funciones?					
<b>9</b>	¿Para reforzar la comunicación entre trabajadores se realizan actividades de socialización?					
	<b>Estabilidad en el trabajo</b>					
<b>10</b>	¿Se siente seguro en el área o puesto donde labora?					
<b>11</b>	¿En el ambiente donde labora se practica el respeto entre colaborados?					
<b>12</b>	¿Existe un ambiente cómodo para que los colaboradores se sientan con interés para trabajar?					
	<b>Sistema de recompensa</b>					
<b>13</b>	¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe?					
<b>14</b>	¿En la universidad nacional tecnológica de lima sur se brinda capacitaciones constantes?					
<b>15</b>	¿Cuándo se da un aumento salarial considera que es merecido para el trabajador?					
	<b>Condiciones favorables de trabajo</b>					
<b>16</b>	¿Se practica actividades de capacitación y adaptación al personal nuevo?					
<b>17</b>	¿El lugar donde trabaja se mantiene a la vanguardia en cuanto a nuevos métodos y procesos tecnológicos?					
<b>18</b>	¿Existe un reconocimiento justo sobre las labores que desempeñan en su área?					

## VALIDACIONES DEL INSTRUMENTO

4. Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: DR. CARLOS GONZALES CHAVEZ

Fecha: 15/03/2023 Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Likert Autor del instrumento: Rensis Likert

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

### **Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



**Firma del Experto**  
**Grado Académico: Doctor en Administración**  
**DNI.: 10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: MG. YESENIA AVILA ALCALDE

Fecha: 15/03/2023 Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: JHON WILLIAMS MARIN PERFECTO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional  
Tecnológica, Lima Sur 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>					123	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valorización cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0.9</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**NO REQUIERE DE OBSERVACIONES**

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.90}$$

Yesenia Margot Ávila Alcalde  
Maestría en Administración de Negocios MBA  
DNI 32974960

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
NOMBRE DE LA FACULTAD  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: MG. YESENIA AVILA ALCALDE  
 Fecha: 15/03/2023 Especialidad: ADMINISTRACION  
 Nombre del instrumento evaluado: JHON WILLIAMS MARIN PERFECTO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional  
Tecnológica, Lima Sur 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>123</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valorización cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)</b>		<b>0.9</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**NO REQUIERE DE OBSERVACIONES**

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

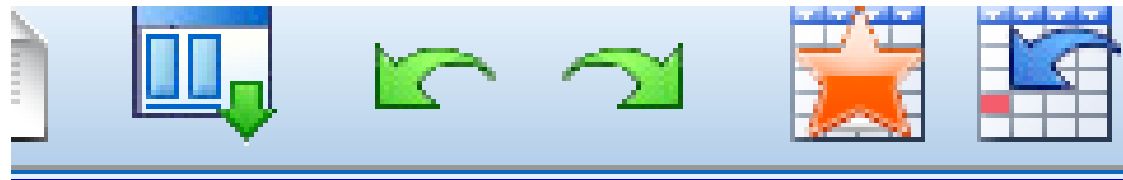
<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Yesenia Margot Ávila alcalde  
Maestría en Administración de Negocios MBA  
DNI 32974960

## FIABILIDAD

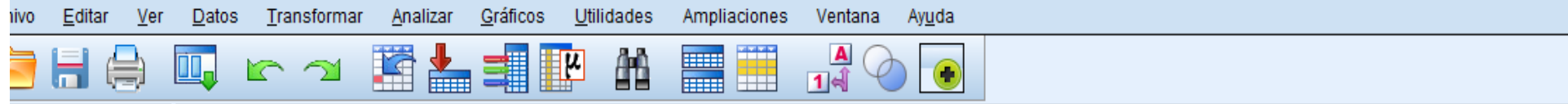


**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	18

## REPORTE de base de DATOS

CLIMA ORG, Y SATISFACCION.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



VAR00014

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018
1	3	2	3	3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3	3	5	2	3
2	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3
4	3	2	3	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4	3	3	5	2	3
5	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4
6	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3
7	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	2	3
8	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4
9	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3
10	3	2	3	3	4	4	3	3	5	2	4	3	4	3	3	5	2	3
11	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
12	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3
13	3	2	3	3	4	4	3	3	5	2	4	3	4	3	3	5	2	3
14	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2
15	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Marin Perfecto Jhon Williams		70360865	jmarinperfecto@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA, LIMA SUR - 2023"			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> ( <i>info:eu-repo/semantics/openAccess</i> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <i>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</i> ) <sup>(*)</sup>
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	12	09	2024

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D. S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

# Clima organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional Tecnológica, Lima Sur - 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	9%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

[www.dspace.espol.edu.ec](http://www.dspace.espol.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

11

[alicia.concytec.gob.pe](http://alicia.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

12

[repositorio.urp.edu.pe](http://repositorio.urp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

13

[repositorio.unac.edu.pe](http://repositorio.unac.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

14

[repositorio.udch.edu.pe](http://repositorio.udch.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

15

[repositorio.usmp.edu.pe](http://repositorio.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

17

[repositorio.ftpcl.edu.pe](http://repositorio.ftpcl.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

18

[repositorio.uchile.cl](http://repositorio.uchile.cl)

Fuente de Internet

<1 %

19

Poot López Daffne Isabel. "Asociación entre clima organizacional y estrés laboral", TESIUNAM, 2019

Publicación

<1 %

20	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://mriuc.bc.uc.edu.ve">mriuc.bc.uc.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://dspace.unia.es">dspace.unia.es</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Reyes Galvez Jhon Alejandro. "Indice neutrofilos - linfocitos como predictor de severidad y mortalidad en pacientes con sepsis abdominal", TESIUNAM, 2015 Publicación	<1 %
27	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
29	Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman, Daniel Ñañez del Pino, Walter Gregorio Ibarra	<1 %

Fretell, Oscar Arbieta Mamani et al. "Self-medication for anxiety symptoms in the context of COVID-19, in users who go to a drugstore in Los Olivos, Lima in 2021", F1000Research, 2022

Publicación

30

[apirepositorio.unh.edu.pe](https://apirepositorio.unh.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

31

[dspace.espol.edu.ec](https://dspace.espol.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

32

[www.slideshare.net](https://www.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

33

[1library.co](https://1library.co)

Fuente de Internet

<1 %

34

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

35

[repositorio.ucm.edu.co](https://repositorio.ucm.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

36

[de.slideshare.net](https://de.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

37

[repositorio.ucsg.edu.ec](https://repositorio.ucsg.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

38

[repositorio.upt.edu.pe](https://repositorio.upt.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

39	Huerta Salazar Juan. "Relación del clima organizacional y las variables sociodemográficas con la satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel", TESIUNAM, 2013 Publicación	<1 %
40	dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com Fuente de Internet	<1 %
41	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	rlc.cgnet.com Fuente de Internet	<1 %
45	Rosas González Emma Elsi de. "Revisión teórica sobre el clima laboral, sus antecedentes y variables asociadas", TESIUNAM, 2021 Publicación	<1 %
46	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
47	americanae.aecid.es Fuente de Internet	<1 %

48	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	moam.info Fuente de Internet	<1 %
53	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo