

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de
trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento,
Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022**

Área: Ciencias Sociales

Línea de Investigación: Políticas y gestión pública y privada

Tesis

Para optar el título de Licenciada en Administración.

Autora. Bach. Cecilia Irene, Castro Seminario

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de
trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento,
Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Álamo Barreto, José Viterbo (Presidente)

Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfrehth (Secretario)

Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Mg. Ramírez Marquina, Luis Alberto (Vocal)

Código ORCID: 0000-0002-5808-8688

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de
trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento,
Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Castro Seminario, Cecilia Irene (Autora)
Código ORCID: 0000-0003-2459-9093

Mg. DPO. Galvani Guerrero García (Asesor)
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Tumbes, 2023

DEDICATORIA

A Dios por darme sabiduría y fortaleza espiritual para concretizar esta obra académica.
A mis padres, por su apoyo incondicional y por formarme una buena ciudadana.

Cecilia Irene

AGRADECIMIENTO

A la Untumbes, por ofrecerme la oportunidad para realizarme profesionalmente. Al Mg. DPO. Galvani Guerrero García, por su asesoramiento académico. A los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, por participar en la investigación.

Cecilia Irene



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los siete días del mes abril del dos mil veintitrés, siendo las nueve horas, y en la modalidad virtual; Google Meet, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 536-2022/UNTUMBES-FCCEE el Dr. José Viterbo Álamo Barreto (**Presidente**), Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya, (**Secretario**) y Mg. Luis Alberto Ramírez Marquina, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Mg. Galvani Guerrero García, como **asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada “**Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** presentado por la Bachiller **CECILIA IRENE CASTRO SEMINARIO**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller **CECILIA IRENE CASTRO SEMINARIO**, con calificativo:

APROBADO - BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 10:00, horas y 05 minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 7 de abril de 2023

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
Amaya

DNI: 41057014
Presidente

:

Mg. Alex Alfreh Armestar

DNI: 41737972
Secretario

Mg. Luis Alberto Ramírez Marquina

DNI: 40545032
Vocal

IMPACTO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE
TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS, ÓRGANO
TÉCNICO DE TRATAMIENTO,
ESTABLECIMIENTO
PENITENCIARIO DE TUMBES,

Fecha de entrega: 19-abr-2023 01:09a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2069110989

Nombre del archivo: TESIS_-INPE_-16-03-2023-CASTRO_-_-OK_-_T.docx (148.7K)

Total de palabras: 12897 *por* Cecilia Irene Castro Seminario

Total de caracteres: 72635

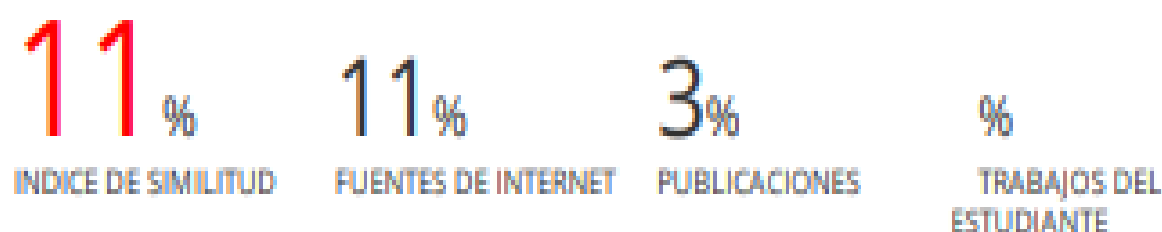
2022



Mg. Galvany Guerrero García
ORCID: 0000-0002-3151-806X
Asesor

IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, ÓRGANO TÉCNICO DE TRATAMIENTO, ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE TUMBES, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet | 9% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | core.ac.uk Fuente de Internet | <1% |

Mg. Galvany Guerrero Garcia
ORCID: 0000-0002-3151-806X
Asesor

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| ÍNDICE GENERAL..... | ix |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | x |
| ÍNDICE DE ANEXOS..... | xi |
| RESUMEN..... | xii |
| ABSTRACT..... | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 14 |
| II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la Literatura)..... | 21 |
| 2.1. Antecedentes..... | 21 |
| 2.2. Bases teórico- científicas | 29 |
| 2.2.1. clima organizacional..... | 29 |
| 2.2.2. Satisfacción laboral..... | 32 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 36 |
| III. MATERIALES Y MÉTODOS..... | 38 |
| 3.1. Hipótesis..... | 38 |
| 3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis..... | 39 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 40 |
| 3.4. Métodos, técnicas e instrumentos..... | 41 |
| 3.5. Procesamiento y análisis de datos..... | 43 |
| 3.6. Validez y confiabilidad del instrumento..... | 44 |
| 3.7. Definición y operacionalización de variables..... | 46 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSION..... | 49 |
| 4.1. Resultados..... | 49 |
| 4.2. Discusión..... | 56 |
| V. CONCLUSIONES..... | 61 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 63 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 64 |
| VIII. ANEXOS | 67 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Población laboral del Establecimiento Penitenciario | 40 |
| Tabla 2: Valores del Alfa de Cronbach | 45 |
| Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable clima organizacional. ... | 47 |
| Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable satisfacción laboral | 48 |
| Tabla 5: Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral | 49 |
| Tabla 6: Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral | 50 |
| Tabla 7: Impacto de la responsabilidad en la satisfacción laboral | 50 |
| Tabla 8: Correlación entre responsabilidad y satisfacción laboral | 51 |
| Tabla 9: Impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral | 52 |
| Tabla 10: Correlación entre Relaciones y cooperación y la satisfacción laboral | 53 |
| Tabla 11: Impacto de las recompensas en la satisfacción laboral | 53 |
| Tabla 12: Correlación entre recompensas y satisfacción laboral | 54 |
| Tabla 13: Impacto de la estructura en la satisfacción laboral | 55 |
| Tabla 14: Correlación entre estructura y satisfacción laboral | 56 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo 1: Matriz de consistencia..... | 67 |
| Anexo 2 :Matriz de operacionalización..... | 68 |
| Anexo 3: cuestionario del clima organizacional..... | 70 |
| Anexo 4: cuestionario de satisfacción laboral..... | 72 |
| Anexo 5: Solicitud de autorización para ejecución de tesis..... | 74 |
| Anexo 6: Autorización para ejecución de tesis..... | 75 |
| Anexo 7 : Validación de los instrumentos de medición..... | 76 |
| Anexo 8: Análisis de confiabilidad clima organizacional..... | 83 |
| Anexo 9: Análisis de confiabilidad Satisfacción laboral..... | 84 |
| Anexo 10: Encuesta trabajadores del Órgano Técnico de Tratamiento..... | 85 |

RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022; investigación aplicada, de tipo descriptivo – correlacional. Se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario para ambas variables, como instrumento de medición, determinándose su validez con un juicio de expertos y su confiabilidad de 0.76 y 0.84 para el clima organizacional y satisfacción laboral respectivamente; aplicándose a una muestra censal de 21 trabajadores entre directivos, profesionales y técnicos. En sus resultados obtenidos se advirtió un Rho de Spearman de 0.658 determinando una correlación positiva moderada entre dimensión responsabilidad y satisfacción laboral. Con un $P(\text{Rho}) = 0.618$, se diferenció una asociación positiva moderada entre la dimensión relaciones y cooperación con la variable satisfacción laboral. Se distinguió un Rho de Spearman de 0.712 una correlación positiva alta entre la dimensión recompensas y satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo. Asimismo, se demostró un $r_s = 0.712$ una correlación positiva alta, de nivel significativo, entre la dimensión recompensas y satisfacción laboral. Concluyó, que el clima organizacional con el 61.9% de las respuestas de los trabajadores tuvo un impacto en la satisfacción laboral de 52.4%; corroborándose con un $r_s = 0.842$ y con una significación bilateral de 0.000, expresaron una relación positiva alta, con una aceptación de la hipótesis general.

Palabras clave: Actitud, clima organizacional, estructura, responsabilidad, recompensas, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the impact of the organizational climate on the job satisfaction of the administrative workers of the Technical Body of Treatment in the Penitentiary Establishment of Tumbes, 2022; applied research, of a descriptive-correlational type. The survey technique was used, using a questionnaire for both variables, as a measurement instrument, determining its validity with an expert judgment and its reliability of 0.76 and 0.84 for the organizational climate and job satisfaction respectively; applied to a census sample of 21 workers among managers, professionals and technicians. In the results obtained, a Spearman's Rho of 0.658 was observed, determining a moderate positive correlation between the dimension of responsibility and job satisfaction. With a $P(Rho) = 0.618$, a moderate positive association was differentiated between the relationship and cooperation dimension with the job satisfaction variable. A Spearman's Rho of 0.712 was distinguished, a high positive correlation between the rewards dimension and job satisfaction, therefore, the working hypothesis is accepted. Likewise, an $r_s = 0.712$ was demonstrated, a high positive correlation, of a significant level, between the rewards dimension and job satisfaction. It concluded that the organizational climate with 61.9% of the workers' responses had an impact on job satisfaction of 52.4%; corroborating with an $r_s = 0.842$ and with a bilateral significance of 0.000, they expressed a high positive relationship, with an acceptance of the general hypothesis.

Keywords: Attitude, organizational climate, structure, responsibility, rewards, job satisfact

I. INTRODUCCIÓN

Los individuos constituyen el engranaje más significativo a lo interno de toda corporación, debido a que son los protagonistas de brindar servicios profesionales y técnicos, para conseguir los objetivos planificados institucionales. En este enfoque, los directivos y trabajadores han comprendido que si incrementan los niveles de productividad y el rendimiento; se habrá conseguido el bienestar individual y organizacional, y el progreso tanto de los colaboradores y usuarios. Para ello debe trabajarse en una atmosfera laboral positiva.

Hace décadas el clima laboral es considerado uno de los conceptos de mayor importancia en la vida de las organizaciones. Las razones son evidentes; clima laboral desfavorable constituye un grave inconveniente para la obtención de los objetivos empresariales, siendo además un indicador clave para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que integran la empresa"; ¿falta de motivación?, ¿no podemos retener a los mejores?, ¿La desconfianza o el temor se convierten en protagonistas de las relaciones empresariales...? (Gang y Triginé, 2012)

El concepto de clima organizacional (CO), describe a la percepción intervenida que las personas se forman de las diferentes realidades del trabajo y de la empresa a la que son afines. Por otro lado, la satisfacción laboral refiere al grado de complacencia que advierten las personas con relación a asuntos privativos del trabajo y de la empresa. Se trata de una contestación afectiva que surge de confrontar lo deseado o esperado con lo conseguido en la realidad. Su atención y manejo implican costos significativos para la corporación. (Toro, 2010)

Reflexionamos que, si no se cuenta con políticas claras, que se mantengan a pesar de los cambios de Jefatura, se mostrará una serie de dificultades que van, desde esta experiencia pequeña y de menor importancia como otras que pueden afectar al Instituto Nacional Penitenciario (INPE) y

especialmente a los privados de libertad. Es ineludible recoger las acciones efectivas que dejaron anteriores administraciones, respetar los Convenios y las coordinaciones con las diversas instituciones que colaboran con el INPE (Comisión Episcopal de Acción Social, agosto 2006).

A nivel nacional, los institutos penitenciarios en Perú enfrentan una diversidad de problemas administrativos, operativos y organizativos. La “política pública penitenciaria” no tuvo el efecto esperado; los establecimientos se encuentran masificados y no cuentan con los espacios para el incremento de la población penitenciaria; los procesos de resocialización, reinserción, recuperación y rehabilitación han fracasado en las personas sentenciadas; igualmente, la infraestructura presenta condiciones desfavorables e insuficientes, dificultando la implementación de programas de seguridad, realizar una gestión eficiente en la salud y tratamiento penitenciario; incluso las normas, directivas y resoluciones operativas se vienen incumpliendo por el limitado recurso humano y presupuestario (Haro, 2020).

Esta descripción contextual es similar a lo que acontece en Establecimiento Penitenciario de Tumbes (EPT), especialmente en el Órgano Técnico de tratamiento (OTT). Planteándose la interrogante general: ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento, establecimiento penitenciario de Tumbes, 2022?

Con la solución tentativa al problema: “El impacto del clima organizacionales es positivo y directo en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT del EPT, 2022”. La demostración de la hipótesis se efectuará fundamentándose en el vasto conocimiento consignado en el estado del arte y con aplicación de los componentes del marco metodológico, y considerando el enfoque cuantitativo se empleará la técnica estadística descriptiva e inferencial, para probar la hipótesis y realizar la asociación entre variables; alcanzando a determinar el impacto del CO en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del

Órgano Técnico de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

En el contexto latinoamericano los problemas de mayor recurrencia en los sistemas penitenciario comprenden los espacios y ambientes físicos de las instituciones que se han desbordado debido al alto índice de encierros, abuso de las prisiones preventivas, excesos de carcelería sin atención que masifica el alojamiento; incluye también vulneración de los derechos humanos y laborales; personal penitenciario con insuficientes competencias y capacidades profesionales para desempeñarse en estos centros penitenciarios; asignación de presupuestos insignificativos que solo cubre el gasto corriente; además, la ingobernabilidad, corrupción e inestabilidad en la gestión institucional. Aspectos que vienen alterando los climas. (Nunovero, 2019)

Para Revista Líderes (2016) señala:

Lo que más afecta a una compañía es el clima que producen los líderes. “A pesar de las tecnologías y nuevas prácticas, la incorrecta comunicación es uno de los grandes abismos que separan a líderes de sus equipos”. Sin buen clima laboral no habrá liderazgo y los problemas que tiene una compañía se mantendrán en el tiempo, sin una adecuada solución. “En Ecuador, una de las maneras más comunes de medir el ambiente de trabajo es con encuestas anuales o semestrales”. “Una ola de despidos o el pago de utilidades inciden, pero tienen un efecto que no dura más allá de tres meses la clave es generar modelos de liderazgo, ofrecer a los colaboradores un balance entre la vida familiar y la profesional, generar la sensación de aprecio, facilitar los procesos de desarrollo, etc.”

En el interior de la sede principal de la oficina regional norte INPE, Chiclayo, Perú, “se ha evidenciado que el clima organizacional no es adecuado, por lo que afecta al desempeño laboral de los servidores”. “A modo observacional se puede identificar que la estructura de la entidad no es la adecuada con respecto a la iluminación, ventilación y espacios adecuados entre áreas, la

comunicación entre los trabajadores del INPE no tiene la fluidez que debiera, por la discrepancia entre los regímenes laborales que existen en la institución, no existe incentivos, como las capacitaciones causando un descontento por el personal, motivando a que el personal llegue tarde a laborar a su centro de trabajo”. Causando un desempeño laboral deficiente. (Fernández, 2021)

En Establecimiento Penitenciario (EP) Modelo Ancón 2. Distrito de Ancón. Lima, sus resultas muestran que el clima laboral se asocia directa y significativamente con la satisfacción laboral, por haber obtenido un Rho de Spearman de 0.510. Asimismo, se obtuvo una asociación moderada e inversa para la dimensión significación de la tarea, ρ de Spearman 0.776. Con relación a las otras dimensiones de satisfacción laboral, siendo: Condiciones de trabajo, y reconocimiento personal y/o social, se determinaron coeficientes de correlación Rho de Spearman 0.722 y 0. 778 respectivamente, indicando una correlación/asociación directa. Últimamente, la dimensión beneficios económicos obtuvo una correlación débil e inversa con la variable clima laboral, con un Rho Spearman - 0.251 (Bocanegra, 2015).

Los EP, “son instituciones, constituidas por recursos humanos, infraestructura, equipos, procesos, procedimientos, etc. Son cárceles o prisiones de mínima o máxima seguridad donde se custodia a las personas que tienen que cumplir un castigo con privación de libertad por haber cometido un delito”. En la provincia de Tumbes; “el Establecimiento penitenciario de Tumbes, en el OTT, laboran 21 trabajadores, en seis áreas administrativas específicas: Área de educación, área de trabajo y comercialización, área de psicológica, área social, área legal y área de salud, donde los colaboradores expresaron que, dentro del órgano técnico, se muestra ciertas fricciones y/o rozamientos personales.

Las relaciones interpersonales se hallan un poco deterioradas por la inefectiva comunicación y/o coordinación generados por la interacción administrativas entre colaboradores administrativos – directivos y entre directivos y directivos; entendiéndose que el propósito del área OTT, de las entidades penitenciarias, están inmersas en contribuir en la reformación de

ciudadanos que aseguren una sociedad segura, responsable y justa. Su estructura orgánica y administrativas que tienen como visión humanizar, resocializar y dignificar los internos; y dentro de sus responsabilidades funcionales hacer cumplir sanciones de privación o restricción de la libertad y de garantizar la seguridad de los sentenciados. Sin embargo, estas buenas intenciones en la práctica se encuentran disociadas con la realidad”.

En realidad, mucho reclamo tanto de la población interna y población externa, por la supuesta impropia atención que manifiestan los trabajadores. Esto debido a que existen múltiples ambientes dentro de la misma institución, es decir la supervivencia de la organización puede alterar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, en sus disímiles lugares de trabajo, o en las diversas unidades administrativas dentro del mismo centro laboral.

Los efectos de lo descrito es la atmósfera laboral, poco favorable, falta de responsabilidad de los colaboradores, etc. Un punto determinado también es que los jefes no se ponen en el lugar de los empleados, solo les interesa su nivel jerárquico y no la cohesión del equipo de trabajo y la comunicación se torna hostil. Al pasar de los días los colaboradores consideran esta situación y empiezan a desconfiar, puesto que se estrechan lazos de confianza del empleado con los internos.

De acuerdo a lo descrito, induce a plantearse las siguientes preguntas:

De manera general: ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT, establecimiento penitenciario de Tumbes, 2022?; específicamente: 1. ¿Cuál es el impacto de la responsabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT? 2. ¿Cuál es el impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento? 3. ¿Cuál es el impacto de las recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT? 4. ¿Cuál es el impacto de la estructura en la

satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento?

Este estudio investigativo, se justifica teóricamente, fundamentándose en los estudios realizados por Litwin y Stringer, (1968), definen al CO. como el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre el medio organizacional; en cuanto a la satisfacción laboral, Robbin y Coulter (2014), lo refieren a la actitud positiva que tiene el trabajador hacia su puesto de trabajo y los factores que lo sustentan. Este amplio conocimiento de las variables en estudio, permitirá explicar y profundizar el comportamiento del clima institucional y la satisfacción laboral. Asimismo, los resultados obtenidos de la investigación acrecentarán. el cúmulo de conocimientos ya existentes.

En la ejecución de la investigación se aplicará una metodología que involucra: recolección de la información mediante cuestionarios determinándose su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Considerando el enfoque cuantitativo se empleará la estadística descriptiva e inferencial para interpretar y explicar los resultados obtenidos producto de la aplicación del programa SPSS. Este procedimiento metodológico nos conducirá a la contrastación de la hipótesis de la investigación y a determinar su asociación y/o correlación entre las variables de estudio. Asimismo, esta metodología, servirá de un gran aporte para el estudio de problemas similares.

La presente investigación, intenta explicar y determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en el establecimiento penitenciario de Tumbes. Sus resultados, permitirá sugerir alternativas, que posibiliten que el estudio de las dimensiones del clima tenga un mayor impacto en las actitudes favorables de los colaboradores, debiéndose expresarse en el trabajo más integrador y cooperativo en las áreas administrativos, en consecuencia, este escenario se enfocará a brindar un buen servicio al usuario interno.

La ejecución del estudio intenta mejorar el ambiente de trabajo, donde todos los colaboradores de las diferentes áreas administrativas se involucren laboralmente, fortaleciendo excelentes relaciones laborales y estas influyan en las actitudes de todos los trabajadores. Es decir, entre las autoridades del Establecimiento penitenciario de Tumbes, en el Órgano Técnico de Tratamiento (OTT) y los servidores administrativos se comuniquen recíprocamente, generando un ambiente donde se pueda percibir nuevas actitudes y capacidades para incrementar la productividad de las personas y la efectividad institucional.

Esta investigación pretende generar conocimientos con el propósito de crear un ambiente laboral favorable que influya en seguir cambiando la actitud del trabajador, contribuyendo a incrementar la productividad laboral en la institución; en consecuencia economizará recursos de: tiempo, materiales, técnicos y financieros, que repercutirá en la reducción de costos y en un excelente servicio a los usuarios, dándole mayor valor a su dinero por la celeridad de la atención, ampliando su cobertura en los servicios a mayor número de usuarios.

Este estudio de manera general pretende determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022. Asimismo, de modo específico, 1. Describir el impacto de la dimensión responsabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes. 2. Explicar el impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes. 3. Analizar la dimensión recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes. 4. Determinar el impacto de la dimensión estructura en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.

II. ESTADO DEL ARTE (Revisión de la Literatura)

2.1. Antecedentes.

Internacional

Simbron - Espejo y Sanabria – Boudri (2020) en su artículo científico:

“Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente”. Su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente en la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. Estudio de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 35 docentes. Se utilizaron tres instrumentos diseñados específicamente para este estudio; uno sobre liderazgo del directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente. Concluyeron que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las tres variables.

Sánchez y Herrera (2017) en su tesis:

“El Clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua”. “Ante la panorámica actual que vive el Ecuador en donde los impuestos se incrementan, se restringen libremente las importaciones de material prima de calidad, y la falta de apoyo al desarrollo intelectual de la mano de obra al sector se han presentado serios inconvenientes en el desarrollo de cada una de las empresas. “El talento humano se ha visto afectado por ambientes de trabajo poco agradables señalando a la falta de espacios de esparcimiento, comunicación ineficaz entre jefes y empleados, salarios ínfimos, y rotación de puestos han repercutido en estrés laboral, desmotivación, bajo rendimiento, por lo tanto, dando mala imagen del sector ante los clientes. Investigación descriptiva –

correlacional, de enfoque cuali -cuantitativo". La muestra estuvo constituida por 108 trabajadores del sector calzado de la referida provincia, aplicándose la técnica de la encuesta, empleándose un cuestionario.

Los referidos autores, en sus resultados obtenidos:

Muestran la inestabilidad de opiniones en cuanto al ambiente que viven la población obrera del calzado, encaminado a pensar que se necesita mejoras urgentes en el campo de la gerencia del talento humano, la visión y misión que debe tomarse como objetivo y las nuevas tendencias que se aplican para tener ambientes agradables y sacar el mejor provecho y satisfacción del recurso humano. Por lo tanto, se plantea el diseño de un marco estratégico para mejorar el clima organizacional que involucra a los jefes de departamento, gerentes, personal en la definición de las características de liderazgo, comunicación, compromiso, eficiencia, eficacia y mayor rendimiento de los colaboradores.

Nacional

Ruiz (2021) en su tesis:

"Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque-Perú, 2019". "Tuvo por objetivo determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital. Investigación de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, y se trabajó con una muestra de 79 trabajadores, utilizándose un cuestionario confiable y debidamente validado para la recolección de datos de las variables clima laboral (Test de Clima Laboral CL-RG), y un formato de evaluación de desempeño y estadística institucional". Concluyó, que existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias ($p = 0,005$). La asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación ($p = 0,097 > 0,05$); esto sugiere que la determinación del clima laboral y lo propuesto

por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) respecto de la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional (POI), no es idónea como predictor del desempeño laboral para la presente investigación.

Asimismo, el investigador Ruiz, concluyó:

Que el clima laboral muestra un nivel más que aceptable pues el 69,6% percibe que es favorable; 5,1%, muy favorable, y el 25,3% considera que es de un nivel medio. Respecto al desempeño laboral en su dimensión metas, se encontró que las grupales obtuvieron un promedio de 97% de avance, lo que se define como un nivel alto, mientras que en las metas individuales se observa que el nivel excelente obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%; mejorable, 10% y destacado, con el 3%. Esta evaluación, tanto grupal como individual, solo permite establecer si en el hospital Heysen se está cumpliendo con las metas establecidas en el POI conforme lo propone Servir, sin profundizar en detalle alguno y si esto se debe a que el trabajador tenga o no las competencias para el desarrollo de su labor. En la dimensión competencias los trabajadores reportan un alto nivel de competencias con un 86,1% y un valor medio con 13,9%, esto propone que los conocimientos, habilidades y actitudes con que cuentan son adecuados. (Ruiz, 2021)

Fernández (2021) en su trabajo:

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la oficina regional norte INPE, Chiclayo, 2019”. Tuvo por objetivo concretar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la sede del INPE 2019, a partir de la teoría del clima de trabajo de referencia y el factor Herzberg. Se empleó métodos cuantitativos y cualitativos con un tipo horizontales, no experimentales La muestra proviene de 85 trabajadores de la sede del INPE de la Regional Norte, Los resultados de las variables se obtuvieron a través de observaciones,

entrevistas, encuestas y guías bibliográficas. Concluyó que existe una correlación positiva significativa, es decir, 0.872 es mayor que 0.05, en la que el clima organizacional de la sede del INPE Chiclayo en la oficina de la región norte en 2019. Asimismo, el CO clima organizacional se relaciona positivamente con las dimensiones desempeño laboral obteniendo los resultados para asistencia y puntualidad un $Rho = 0.692$, trabajo en equipo con un $Rho = 0.834$, productividad con un $Rho = 0.678$, respeto y puntualidad con un $Rho = 0.723$, calidad en el trabajo con un $Rho = 0.686$ y finalmente trabajo bajo presión con un $Rho = 0.876$ demostrando que existió una correlación positiva.

Atencio y Espinoza (2018) en su investigación:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de Potracancha, Huánuco, 2017”. “tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario. La evaluación se realizó con la Escala de Clima Organizacional de Koys y Decottis, y la Escala de satisfacción laboral de Meliá y Pieró. Se utilizó el diseño no experimental y transversal, de nivel descriptivo-correlacional”. Y se trabajó con el muestreo no probabilístico de tipo intencional con una muestra comprendida por 90 trabajadores que laboran en el Establecimiento Penitenciario de Huánuco. Concluyeron, que rechaza la hipótesis nula, lo que significa que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Nos lleva a inferir que la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento penitenciario, es significativa. Concluyeron que: si el clima laboral es bueno entonces los trabajadores se sienten altamente satisfechos, debido a que son autónomos en realizar sus labores, existe cooperación, confianza, son equitativos e innovadores lo que hace que los trabajadores se sientan satisfechos con la forma en que realizan y desempeñan su trabajo; estos resultados coinciden en parte con el estudio realizado por Nieves, f. (1997).

Lozano (2018) en su investigación:

“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018” Tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. El diseño planteado fue descriptivo correlacional transeccional; con una población que estuvo constituida por 32 trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es decir, todos los integrantes de la población participaron de la recolección de información. Los resultados de Rho de Spearman 0.369 indicaron una correlación positiva media entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. En cuanto a la Autorrealización y satisfacción laboral 0.289, involucramiento laboral y satisfacción laboral 0.357, supervisión y satisfacción laboral 0.255, comunicación y satisfacción laboral 0.336 y condiciones laborales y satisfacción laboral. 0.434. Estos cinco últimos coeficientes de Rho de Spearman, la intensidad de la relación es positiva media

Guerrero y Nieto (2018) en su estudio:

“El Clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, 2015”. Tuvo por objetivo determinar la relación del clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en El Hospital Cayetano Heredia, se realizó un trabajo de tipo analítico, de diseño correlacional en una muestra representativa de 51 enfermeras seleccionado por muestreo probabilístico sistemático. Se aplicó dos cuestionarios estructurados de: Litwin y Stringer y la Escala General de Satisfacción validado por juicio de expertos. Encontrándose como resultado que del total de los insatisfechos laboralmente el 47 por ciento perciben un clima laboral adecuado, mientras que del total de los satisfechos el 100 por ciento

perciben el clima organizacional adecuado, como podemos observar se muestran diferencias estadísticas altamente significativas ($p < 0.001$).

Los indicados autores concluyen:

Que la satisfacción laboral se relacionan con algunos aspectos de las dimensiones del clima organizacional: estructura (organización y asignación de tareas), responsabilidad (confianza por el trabajo bien realizado), recompensa (destacar el buen trabajo), riesgo (accesibilidad a ideas nuevas e iniciativas), relaciones interpersonales (ambiente de amistad y respeto), cooperación (trabajo en equipo y ayuda de jefes), identidad (predominio de intereses personales) y estándares de desempeño (mostrar interés en la realización del trabajo). No muestra relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión de manejo de conflictos y la satisfacción laboral. Por lo tanto, existe relación directa entre las dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral. La institución presenta un clima laboral medianamente adecuado y las enfermeras muestran satisfacción laboral en un 33.3% por el hecho que sienten que: la institución acoge ideas nuevas e iniciativas laborales (dimensión riesgo), existencia de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados (dimensión relaciones interpersonales), y pueden contar con sus jefes y pares en procedimientos difíciles (dimensión cooperación).

Por otro lado, Escalante (2017), en su investigación:

“Relación entre el CO y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo, 2015”. “Tuvo por objetivo conocer el grado de relación entre el CO y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados. Se aplicó el diseño de investigación no experimental, de corte transversal. tipo de investigación básica y nivel de investigación es correlacional, aplicándose encuestas a una población de 35 trabajadores. Según resultados estadísticos se observó que el coeficiente de correlación de Pearson es .743, por cuanto después de la aplicación de los instrumentos

mencionados, se comprobaron las hipótesis específicas de investigación que en total son siete”. La confiabilidad de un instrumento de recolección a través de un coeficiente como es el Alfa de Cronbach (α), el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado [0,1]. Con un coeficiente de 0.94 y 0.78. El 74.3% consideraron que no se les paga de acuerdo a su desempeño y logros, 82.9% expresaron que los incrementos salariales normalmente no son superiores a los de la inflación en el país, por otro lado 82.9%, manifestaron que en general no existe una escala de remuneraciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución, mientras tanto 74.3%, declararon que la remuneración no es atractiva en comparación con la de otras organizaciones, además 57.1%, revelaron que no existe una relación afectiva entre ellos y los directivos y 68.6%, que consideraron que existe una relación laboral afectiva entre cada uno de ellos y sus colegas de trabajo.

Local

Gonzales y García (2017) en su trabajo:

“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S.A. - ATUSA, 2016”. tuvo por objetivo Determinar como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Aguas de Tumbes (ATUSA), en. El clima es muy importante para el desarrollo de una organización, en su evaluación y en su adaptación al medio exterior. Un clima rígido, una estructura mal definida y no evolutiva harán que la empresa sea postergada por sus trabajadores, clientes, competidores y público en general. El clima no lo hace la organización, lo hacen y lo distinguen los hombres que la conforman. Se revela la autoestima y la personalidad mediante el comportamiento de los trabajadores, respecto de su propia entidad, y de su filosofía de vida. Investigación aplicada, nivel descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo comprendida por 60 trabajadores de la empresa ATUSA. Los resultados obtenidos indicaron que existe relación significativa entre el

clima organizacional y la satisfacción laboral, los indicadores, relaciones, apoyo y cooperación guardan una alta relación positiva con la variable en estudio. Este indicador señala que el 93,3 % de los trabajadores presentan un nivel alto y medio, relacionados al clima organizacional, estos son similares a los niveles alto y medio de la satisfacción laboral. Concluyeron que existe correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del orden del 0,703 entre ambas variables ATUSA.

Lamadrid Vela (2020) en su tesis:

“Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes, 2018”. “Tuvo por objetivo determinar la influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Investigación aplicada, nivel descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal; se trabajó con una muestra de 21 trabajadores, empleándose la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado con 31 preguntas en escala de Likert para ambas variables de estudio”. Concluyó que la motivación influyó en la satisfacción laboral, comprobándose con el Rho de Spearman de 0,699, que indica su asociatividad entre estas variables; corroborándose su influencia con indicadores del 57,1% y 52,4% respectivamente; ubicándose en el positivo moderado; afirmando que los estímulos empresariales permiten cambiar la actitud de los colaboradores.

2.2. Bases teórico- científicas

2.2.1. Clima organizacional

“Es un constructor de percepciones individuales que resultan del proceso de interacción social” (Louffat, 2010).

Mayor (2009), afirma:

Es el conjunto de características laborales y facilidades que se le otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de las funciones y atribuciones que describen a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que laboran en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional: tamaño de la institución, procesos y su complejidad, liderazgo, estructura, motivación, comunicación, conducta individual y ética.

Litwin y Stringer (1968), manifiestan “que postulan a la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa, relacionándose con las propiedades de la organización”, tales como:

a) Estructura

“Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo”. “La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado” (Litwin y Stringer, 1968).

b) Responsabilidad

“Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo”. “Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no

estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble supervisión en el trabajo”. (Litwin y Stringer, 1968)

b) Recompensa

“Percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo” (Litwin y Stringer, 1968).

c) Desafío

“Sentimiento que tienen los miembros de la organización a cerca de los desafíos que impone su trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos” (Litwin y Stringer, 1968).

d) Relaciones

“Percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados” (Litwin y Stringer, 1968).

e) Cooperación

“Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, de niveles superiores e inferiores” (Litwin y Stringer, 1968).

f) Estándares

“Percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento” (Litwin y Stringer, 1968).

g) **Conflictos**

“Sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto compañeros como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (Litwin y Stringer, 1968).

h) **identidad**

“Sentimiento de pertenencia a la organización y que representa un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Litwin y Stringer, 1968).

Para el estudio se ha considerado las dimensiones: estructura, responsabilidad, relaciones y cooperación, recompensas, de Litwin y Stringer (1968):

Bordas (2016) precisa:

Que, numerosos autores han propuesto distintas dimensiones para analizar o diagnosticar el clima laboral. “Por nuestra parte, hemos realizado una revisión de los principales autores y las dimensiones del clima que proponen, con el objetivo de encontrar aquellas que son más empleadas y sobre las que existe un mayor consenso”

El autor considera siete propuestas de dimensiones de CO:

Autonomía, es el grado de percepción que los integrantes de la institución tienen en relación a la toma de decisiones sin realizar consultas a sus superiores y dar solución a los problemas. Es el grado en que se impulsa a los trabajadores a ser autosuficientes y a decidir por iniciativa propia. **Cooperación y apoyo**, es el grado de percepción que tienen los trabajadores de la institución en relación a que si hay cordialidad, apoyo y compañerismo en el trabajo. **Reconocimiento**: es el grado de percepción que tienen los trabajadores de la institución en relación a la existencia de reconocimiento a su labor y su apoyo a la institución. **Organización y**

estructura, es el grado de percepción que tienen los integrantes de la institución en relación a que, si los procesos de trabajo son coordinados y organizados, eficientes y claros, y no son burocráticos. **Innovación**, es el grado en que los integrantes de la organización tienen la percepción de que la implantación de ideas nuevas, procedimientos, métodos, creatividad y cambio tienen acogida aceptando los riesgos. **Transparencia y equidad**, es el grado de percepción que tienen los integrantes de las instituciones en relación a que las políticas y prácticas de la organización son equitativas, claras, y no arbitrarias. **Motivación**, es el grado de percepción que los integrantes de la institución consideran que esta motiva y enfatiza el desempeño óptimo y la producción. **Liderazgo**, es el modo de percepción que los integrantes de la institución perciben de sus líderes y directivos.

2.2.2. Satisfacción laboral

“Es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge a partir de la evaluación de sus características” (Robbins y Judge, 2013).

“Se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias” (Robbins y Coulter, 2014).

“Es la que describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (Robbins & Judge, 2013).

“Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos”

Pintado (2014), afirma:

“Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, actitud basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo”. “Es un

empleado que se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”

La satisfacción laboral esta relacionada con el clima organizacional y el desempeño laboral. “Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos, si equitativos y deben estar acorde con sus expectativas”. Para estos efectos, en la valuación de puesto, de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal habra de tenerse en deferencia la equivalencia: desempeño – compensaciones e incentivos, considerando como base esencial la relación: conocimiento – talento – actividad- recursos y los factores que conforman el puesto. (Pintado, 2014)

Newstrom (2011) manifiesta:

“Es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia el trabajo que realiza”.

La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, **una sensación** de relativo gusto o disgusto hacia algo (por ejemplo, un empleado satisfecho puede hacer un comentario: “Me gusta hacer una gran variedad de tareas”). Estos sentimientos de satisfacción concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado. El mismo empleado puede tener una actitud mental de respuesta hacia su trabajo cuando establece el **objetivo intelectual** (creencia) “mi trabajo es muy complejo”. En otra ocasión, el empleado puede revelar **sus intenciones de conducta** a un compañero (“pienso dejar el trabajo en tres meses”). En consecuencia, las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta. (Newstrom, 2011)

Newstrom (2011), afirma:

“La satisfacción laboral tiene impacto ambiental, siendo parte de la satisfacción de la vida. La naturaleza del ambiente de un empleado

fuera de su trabajo influye indirectamente en sus sentimientos respecto de éste”. “De manera similar, como el empleo constituye una parte significativa de la vida de muchos trabajadores, la satisfacción laboral influye en la satisfacción general de la vida”.

“El resultado es un efecto de derrame en ambas direcciones, entre la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida. En consecuencia, los directivos necesitan vigilar no sólo el trabajo y su ambiente inmediato, sino también las actitudes de sus empleados hacia otros aspectos de la vida”. (Newstrom, 2011)

Elementos que inciden en la satisfacción laboral

Satisfacción y el empleo actual, los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidades de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. “Estas características. la teoría bifactorial de Herzberg hace que un puesto sea mentalmente desafiante. Los trabajos que tienen muy pocos desafíos provocan aburrimiento, pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso. En situaciones de reto moderado, la mayoría de los empleados sentirá placer y satisfacción” (Robbins y Judge, 2013)

Satisfacción y salario, cuando el salario es justo en base a las demandas del trabajo, al nivel de habilidades del individuo y a los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro, no todos buscan el dinero. Éste, es una razón importante para el trabajo, porque constituye el instrumento para obtener otros resultados deseados. En sí y por sí mismo no es importante, adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades. Con él, se puede, por ejemplo, comprar bienes para la existencia material como sucede con los alimentos, y así servir para satisfacer las necesidades existenciales de los empleados. Sin embargo, la

importancia del dinero no debe ser sobre estimada. (Robbins y Judge, 2013)

Satisfacción y oportunidades de ascenso, “de igual manera, los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social” (Robbins y Judge, 2013).

Satisfacción y supervisión, es de mucha importancia que los gerentes sepan reconocer a un empleado por su trabajo bien hecho. “La apreciación debe reservarse para aquellos casos en que verdaderamente se merece y cuando puede ofrecerse sinceramente y, eventualmente, debería ir acompañada de formas más tangibles de reconocimiento tales como aumento de salarios o promociones”. El comportamiento del inmediato superior es uno de los principales determinantes de la satisfacción. (Robbins y Judge, 2013)

Satisfacción y compañerismo laboral, la gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. “Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social”. La relación laboral es uno de los elementos importantes para la motivación que prevalece en cualquier ambiente de trabajo, es un factor destacado que siempre se encuentra presente, para lograr un desarrollo total de las actividades. No es de sorprender, por lo tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. (Robbins y Judge, 2013)

Robbins y Judge (2013) puntualizan que:

La satisfacción laboral no tan solo consiste en las condiciones de trabajo; la personalidad también interviene. Las investigaciones revelan que los individuos que tienen autoevaluaciones esenciales

positivas —quienes creen en su valía interna y capacidad básica— están más satisfechos con su puesto de trabajo que quienes las tienen negativas. No solamente ven su trabajo como algo satisfactorio e interesante, sino que también es más probable que se inclinen en primer lugar hacia los puestos de trabajo desafiantes. Aquellas personas con autoevaluaciones esenciales negativas se fijan metas menos ambiciosas y es probable que se rindan cuando enfrenten dificultades. Entonces, es más fácil que se estanquen en puestos de trabajo aburridos y repetitivos, que quienes tienen autoevaluaciones esenciales positivas.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes

“Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación determinada” (Arbaiza, 2010, p. 116).

Carisma

“Es la capacidad de lograr el compromiso de los colaboradores, inspirando su confianza, dando sentido a su trabajo y motivándoles a conseguir sus objetivos” (Louffat, 2010).

Clima organizacional

“Es la percepción que tienen los trabajadores, respecto a su entorno laboral donde desarrollan sus actividades, en un periodo de tiempo dado. Este contexto es el que aporta al trabajador condiciones que favorecen o dificultan el desempeño de su trabajo” (Bordas 2016, p. 96).

Comunicación

“Es la capacidad de escuchar y transmitir ideas de manera efectiva, empleando el canal adecuado en el momento oportuno y proporcionando datos concretos para respaldar las observaciones y conclusiones” ((Louffat, 2010, p. 213).

Eficacia.

“Hacer las cosas correctas o realizar actividades de tal forma que se logren los objetivos de la organización” (Robbins y Coulter, 2014).

Equipo de trabajo.

“Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo” (Robbins y Judge, 2013).

Motivación

“Estado interno del individuo que, impulsado por el estímulo, refuerzo o la retroalimentación, le permite alcanzar los objetivos /metas personales y organizacionales” (Pintado, 2014), p. 157).

Toma racional de decisiones

“Proceso que involucra la elección entre alternativas lógicas, consistentes y que maximizan el valor” (Robbins y Coulter, 2014).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_A: El impacto del clima organizacionales es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

H₀: El impacto del clima organizacionales no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1_A: El impacto de la responsabilidad es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE1₀: El impacto de la responsabilidad no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE2_A: El impacto de las relaciones y cooperación es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE2₀: El impacto de las relaciones y cooperación no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE3_A: El impacto de la dimensión recompensas es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE3₀: El impacto de la dimensión recompensas no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE4_A:: El impacto de la dimensión estructura es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

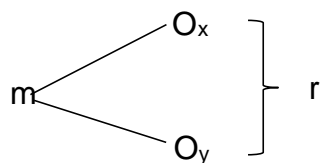
HE4₀: El impacto de la dimensión estructura no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

Investigación aplicada porque busca solucionar problemas relacionadas a las variables de estudio, aplicándose los conocimientos referentes a las teorías existentes y en base a ello, llegar a determinar cuál es el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el establecimiento penitenciario de Tumbes, 2022. (Cohen y Gómez, 2019)

Es descriptivo – correlacional y de diseño no experimental y transversal. En cuanto a lo descriptivo - correlacional, porque se analizará el comportamiento de las variables y el grado de relación o asociación que tiene una variable con respecto a otra. De diseño no experimental y transversal debido a que no se hará la manipulación alguna de las dos variables evaluadas y la recopilación de información producto de la aplicación de una encuesta será por única vez (Cohen y Gómez, 2019).

El diseño de contrastación de hipótesis será correlacional:



Dónde:

m = muestra

O_x = Variable clima organizacional

O_y = Variable satisfacción laboral.

r = Relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” (Carrasco, 2019). En la investigación en curso, la población estuvo comprendida por 21 trabajadores administrativos del EPT, (Área de Recursos Humanos - EPT – Tumbes) (Tabla 1)

Tabla 1: Población laboral del Establecimiento Penitenciario

| Categoría laboral | N° trabajadores |
|-------------------|-----------------|
| Directivos | 05 |
| Profesionales | 05 |
| Técnicos | 11 |
| Total | 21 |

Fuente: Área de Recursos Humanos, EPT, Tumbes

Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los

elementos que conforman dicha población” (Carrasco, 2019). Respecto al estudio muestra fue intencional, por considerar los mismos elementos de la población es decir 21 trabajadores (Directivos, profesionales y técnicos)

Criterios de inclusión

Personal directivo, profesionales, técnicos nombrados y contratado, con un tiempo de servicio mayor a dos años.

Criterios de exclusión:

Personal directivo, profesionales, técnicos nombrados y contratado, con un tiempo de servicio menor a dos años.

Personal directivo, profesionales, técnicos nombrados y contratado con un tiempo de servicio mayor a dos años, el momento de la aplicación, en un área determinada, se encontraba con permiso u otro motivo

Muestreo

Teniendo en cuenta las características de la muestra, se empleó el muestreo no probabilístico, aplicándose la encuesta a todos los elementos de la población, por ser una muestra censal.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

A. Métodos

Método cuantitativo.

La información se procesó mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en el que se hará uso del Alfa de Cronbach, Coeficiente de Spearman, tablas de frecuencia y gráficos de barras.

Método analítico.

Se empleó, sobre todo al momento del procesamiento de toda la información recopilada a través de una variada documentación, durante la primera etapa

del proyecto, la misma que una vez seleccionada se catalogará y se extraerán los temas más relevantes respecto de nuestra formulación del problema, hipótesis y objetivos.

Método sintético.

Se utilizó durante la elaboración de las conclusiones, las mismas que permitieron elaborar recomendaciones para dar solución al problema planteado en la investigación. También se utilizó al momento de evaluar, las entrevistas y al momento de elaborar el resumen en el marco teórico.

Método inductivo

Infiere los hechos observados basándose en la ley general (a diferencia del deductivo, en el cual se formulan leyes a partir de hechos observados). El inductivo nos sirve para inferir las conclusiones importantes a partir de hechos observables”.

B. Técnicas de recolección

Según Bernal (2016) se emplearon las siguientes técnicas:

Análisis documental

Se revisaron, analizaron y cuestionaron la información relacionada a las variables contenida en libros, revistas e informes de trabajos de investigación, compilándose la información fichas bibliográficas (Bernal, 2016).

Encuestas

Se aplicaron dos cuestionarios uno por cada variable, aplicándose tipo entrevista a la muestra determinada: dirigida a directivos y colaboradores del establecimiento penitenciario de Tumbes, (Bernal, 2016). (Ver Anexo 3, 4, 5 y 6)

C. Instrumento de recolección de datos

Par el análisis documental.

Se emplearon fichas bibliográficas las que permitirán recoger información de los textos, revistas e informes científicos e informes administrativos y boletines.

En la técnica de la encuesta

El instrumento a emplearse fueron dos cuestionarios; en la variable 1, se diseñará un cuestionario con 12 ítems y en la variable 2, 15 ítems, valorándose las preguntas en la escala de Likert, aplicándose estos instrumentos tipo entrevista. (Ver Anexo 3, 4, 5 y 6)

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Recolección de datos.

Se compilaron información contenida en los diferentes textos y/o revistas, para construir el estado de arte. Asimismo, se recopilaron los datos de las variables en estudio, mediante la técnica de la encuesta diseñándose dos cuestionarios aplicándose tipo entrevista a los elementos de cada muestra.

Procesamiento de datos.

Después de efectuar la recopilación de los datos y la tabulación, se procesaron con el software SPSS, cuyos resultados se presentaron en las tablas e indicadores respectivas.

Análisis de datos

La información que se obtuviera fue discutida fundamentándose con la contenida en el estado de arte que se basa en las teorías de las variables en estudio y los trabajos de investigación realizados; generándose nueva información que permitió efectuar la contrastación de la hipótesis, dar respuesta al problema y determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

El instrumento de medición se validó mediante la aprobación de expertos en la materia para su aprobación y para realizar mejoras antes de adoptarse. “La validez describe hasta qué punto una herramienta calcula realmente la variable que intenta medir” (Hernández et al., 2014). En el Anexo 7, se aprecia las validaciones de los expertos.

Confiabilidad

Calculándose mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach; con la fórmula estadística siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

K: Es número de ítems

$\sum S_i^2$: Suma de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de los totales de los ítems de cada uno de los encuestados

A la variable 1: Clima organizacional, se aplicó un cuestionario con 12 ítems a una prueba piloto de 15 colaboradores administrativos. Después de operar en base a la fórmula se obtuvo que se presenta en la página siguiente, dichos valores. (Anexo 8)

K = 12

k-1= 11

$\sum S_i^2 = 1.37778$

$S_T^2 = 3.795556$

Reemplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{12}{12 - 1} \left[1 - \frac{1.37778}{3.795556} \right]$$

Se obtuvo:

$$\alpha = 0.76$$

Para la variable 2: Satisfacción laboral, se aplicó un cuestionario con 15 ítems a una prueba piloto 15 colaboradores administrativos. Después de operar en base a la fórmula se obtuvo que se presenta en la página siguiente, dichos valores. (Anexo 9)

$$K = 15$$

$$k-1= 14$$

$$\sum S_i^2 = 1.546667$$

$$S_T^2 = 7.155556$$

Reemplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{15}{15 - 1} \left[1 - \frac{1.546667}{7.155556} \right]$$

Se obtuvo:

$$\alpha = 0.84$$

Siendo el coeficiente de la variable 1: Clima organizacional de 0.76, y la variable 2: satisfacción laboral, de 0.84, determinándose que ambos instrumentos de medición, tiene un alto grado de confiabilidad, debiendose emplear en la recolección de datos para realizar la presente investigación. (Palella y Martins, 2012) (Tabla 2)

Tabla 2: Valores del Alfa de Cronbach

| Valores | Nivel de confiabilidad |
|-------------|------------------------|
| 0.81 - 1 | Muy alta |
| 0.61 - 0.80 | Alta |
| 0.41 – 0.60 | Media |
| 0.21 – 0.40 | Baja |
| 0 – 0.20 | Muy baja |
| 0.81 - 1 | Muy alta |

Fuente: Palella y Martins (2012)

3.7. Definición y operacionalización de variables.

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Mayor (2009), precisa:

Es el conjunto de características laborales y facilidades que se le otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de las funciones y atribuciones que describen a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que laboran en las entidades públicas

Definición operacional

Esta variable midió las dimensiones: Estructura, responsabilidad, relaciones y cooperación, recompensas y sus respectivos indicadores; estructurándose un cuestionario con 12 ítems valorándose con la escala de Likert con las alternativas: De acuerdo (DA) 3, Indeciso (I) 2, En desacuerdo (ED) 1; respuestas que reflejarán una actitud positiva o negativa. Aplicándose este instrumento a una muestra de 21 trabajadores administrativos del EPT. En su respectiva área de trabajo dentro de su jornada laboral. (Tabla 3)

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

“Se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias” (Robbins y Coulter, 2014).

Definición operacional

Esta variable midió sus dimensiones: Empleo actual, sueldo, oportunidad de ascensos, supervisión y compañerismo laboral y sus respectivos indicadores; estructurándose un cuestionario con 15 ítems valorándose con la escala de Likert con las alternativas: De acuerdo (DA) 3, Indeciso (I) 2, En desacuerdo (ED) 1; respuestas que reflejarán una actitud positiva o negativa. Aplicándose este instrumento a una muestra de 21 trabajadores administrativos del EPT; en su respectiva área de trabajo dentro de su jornada laboral. (Tabla 4)

Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable clima organizacional.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento escala y de medición |
|--------------------------|-------------------------|-------|---|
| Responsabilidad | Funciones definidas | 1 | Cuestionario Escala de Likert |
| | Desarrollo personal | 2 | |
| | Empoderamiento | 3 | |
| Relaciones y cooperación | Trabajo de equipo | 4 | De acuerdo 3 Indeciso 2 En Desacuerdo 1 |
| | Interacción | 5 | |
| | Participación activa | 6 | |
| Recompensas | . Bonificaciones | 7 | |
| | .Desarrollo profesional | 8 | |
| | Remuneraciones | 9 | |
| Estructura | Nivel jerárquico | | |
| | Métodos de trabajo | 10 | |
| | Procesos funcionales | 11 | |
| | | 12 | |

Fuente: Cuestionario

Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable satisfacción laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento de medición |
|-------------------------|-------------------------------------|--------------|---|
| Empleo actual | . Desarrollo personal y profesional | 1 | Cuestionario Escala de Likert 3 = De acuerdo; 2 = Indeciso; 1= En Desacuerdo |
| | . Condiciones y comodidades | 2 | |
| | . Logros | 3 | |
| Sueldo | . Expectativas | 4 | |
| | . Bonificaciones | 5 | |
| | . Premios | 6 | |
| | . Satisfacción | | |
| Oportunidad de ascensos | . Planes de carrera | 7 | |
| | . Esfuerzo | 8 | |
| | . Meritocracia | 9 | |
| Supervisión | . Liderazgo | 10 | |
| | . Disposición | 11 | |
| | . Interés | 12 | |
| Compañerismo laboral | . Ambiente laboral | 13 | |
| | . Cooperación | 14 | |
| | . Solidaridad | 15 | |

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

Tabla 5: Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral

| Nivel | Clima organizacional | | | Satisfacción laboral | | |
|---------|----------------------|----|-------|----------------------|----|-------|
| | Puntuación | n | % | Puntuación | n | % |
| Alto | 28 a 36 | 6 | 28.6 | 35 a 45 | 7 | 33.3 |
| Medio | 20 a 27 | 13 | 61.9 | 25 a 34 | 11 | 52.4 |
| Bajo | 12 a 19 | 2 | 9.5 | 15 a 24 | 3 | 14.3 |
| Totales | | 21 | 100.0 | Totales | 21 | 100.0 |

Fuente: Encuestas

De acuerdo con los resultados de las encuestas realizadas se obtuvo para la variable clima organizacional un nivel medio con el 61.9%, para el nivel alto 28.6% y para el nivel bajo un 9.5% con un impacto en la variable satisfacción laboral para un nivel medio del 52.4%, nivel alto 33.3% y el nivel bajo con 14,3% de conformidad con las respuestas logradas con la aplicación de la muestra a los trabajadores del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo general:

H_A: El impacto del clima organizacionales es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

H₀: El impacto del clima organizacionales no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano

Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

Tabla 6: Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

| Coeficiente Rho de Spearman | | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,842** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 21 | 21 |
| Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,842** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 21 | 21 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Con estos resultados se pudo comprobar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman 0,842 con un nivel de significancia de 0,000, todo lo cual indica que existió una relación positiva alta, de nivel muy significativo entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, estos indicadores llevaron a la aceptación de la hipótesis alterna de trabajo.

Para el objetivo específico 1: Describir el impacto de la dimensión responsabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

Tabla 7: Impacto de la responsabilidad en la satisfacción laboral

| Nivel | Responsabilidad | | | Satisfacción laboral | | |
|---------|-----------------|----|-------|----------------------|----|-------|
| | Puntuación | n | % | Puntuación | n | % |
| Alto | 7 a 9 | 10 | 47.6 | 35 a 45 | 7 | 33.3 |
| Medio | 5 a 6 | 10 | 47.6 | 25 a 34 | 11 | 52.4 |
| Bajo | 3 a 4 | 1 | 4.8 | 15 a 24 | 3 | 14.3 |
| Totales | | 21 | 100.0 | Totales | 21 | 100.0 |

Fuente: Encuestas

La dimensión responsabilidad con sus componentes: funciones definidas, desarrollo personal y empoderamiento obtuvieron respuestas de nivel alto y medio con el 47.6% respectivamente y para el nivel bajo 4.8% los cuales impactaron en la variable satisfacción laboral para un nivel medio del 52.4%, nivel alto alcanzó 33.3% y el nivel bajo con el 14.3% de conformidad con las respuestas captadas con la aplicación de la muestra a los colaboradores de OTT.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:

HE1_A: El impacto de la responsabilidad es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE1₀: El impacto de la responsabilidad no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

Tabla 8: Correlación entre responsabilidad y satisfacción laboral

| Coeficiente Rho de Spearman | Responsabilidad | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Responsabilidad | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,658** |
| | N | ,000 |
| Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | 21 |
| | Sig. (bilateral) | ,658** |
| | N | ,000 |
| | | 21 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,658, con un nivel de significancia de 0,000, cifras que indicaron que existió una relación positiva moderada, de nivel significativo, entre la dimensión responsabilidad y la variable satisfacción laboral, revelando que aceptamos la hipótesis de trabajo.

Para el objetivo específico 2: Explicar el impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

Tabla 9: Impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral

| Nivel | Relaciones y cooperación | | | Satisfacción laboral | | |
|---------|--------------------------|----|-------|----------------------|----|-------|
| | Puntuación | | | Puntuación | | |
| | n | n | % | n | n | % |
| Alto | 7 a 9 | 13 | 61.9 | 35 a 45 | 7 | 33.3 |
| Medio | 5 a 6 | 8 | 38.1 | 25 a 34 | 11 | 52.4 |
| Bajo | 3 a 4 | 0 | 0.0 | 15 a 24 | 3 | 14.3 |
| Totales | | 21 | 100.0 | Totales | 21 | 100.0 |

Fuente: Encuestas

La dimensión que midió las relaciones y cooperación, que comprende el trabajo en equipo, interacción y participación activa, obtuvo como resulta un nivel alto con el 61.9% para el nivel medio el 38.1% y 0.0% para el nivel bajo de las respuestas impactando en la variable satisfacción laboral para un nivel medio del 52.4%, el nivel alto alcanzó 33.3% y el nivel bajo con el 14.3% de conformidad con las respuestas captadas con la aplicación de la muestra a los colaboradores de OTT,

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:

HE2_A: El impacto de las relaciones y cooperación es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE2₀: El impacto de las relaciones y cooperación no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022

Tabla 10: Correlación entre Relaciones y cooperación y la satisfacción laboral

| Coeficiente Rho de Spearman | | Relaciones y cooperación | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Relaciones y cooperación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,618** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 21 | 21 |
| Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,618** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 21 | 21 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Aceptamos la hipótesis de trabajo por cuanto la significación bilateral fue de 0.000 y el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,618, indicaron que existió una relación positiva moderada, de nivel significativo entre la dimensión relaciones y cooperación con la variable satisfacción laboral.

Para el objetivo específico 3: Analizar la dimensión recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

Tabla 11: Impacto de las recompensas en la satisfacción laboral

| Nivel | Recompensas | | | Satisfacción laboral | | |
|---------|-------------|----|-------|----------------------|----|-------|
| | Puntuación | n | % | Puntuación | n | % |
| Alto | 7 a 9 | 7 | 33.3 | 35 a 45 | 7 | 33.3 |
| Medio | 5 a 6 | 12 | 57.1 | 25 a 34 | 11 | 52.4 |
| Bajo | 3 a 4 | 2 | 9.5 | 15 a 24 | 3 | 14.3 |
| Totales | | 21 | 100.0 | Totales | 21 | 100.0 |

Fuente: Encuestas

La dimensión que midió las recompensas que incluye bonificaciones, desarrollo profesional y remuneraciones, obtuvo como resultados un nivel medio con el 57.1%,

para el nivel medio del 33.3% y para el nivel bajo con el 9,5% de las respuestas, impactando en la variable satisfacción laboral para un nivel medio del 52.4%, el nivel alto alcanzó 33.3% y el nivel bajo con el 14.3% de conformidad con las respuestas captadas con la aplicación de la muestra a los colaboradores de OTT.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:

HE3_A: El impacto de la dimensión recompensas es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE3₀: El impacto de la dimensión recompensas no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

Tabla 12: Correlación entre recompensas y satisfacción laboral

| Coeficiente Rho de Spearman | Recompensas | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|-------------|----------------------|
| Coeficiente de correlación | 1,000 | ,712** |
| Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| N | 21 | 21 |
| Coeficiente de correlación | ,712** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| N | 21 | 21 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

El nivel de significancia de 0,000 menor al p valor nos indicó la aceptación de la hipótesis y con el cálculo del coeficiente Rho de Spéarman de 0,712, indicando

que existió una correlación positiva alta, de nivel significativo, entre la dimensión recompensas y satisfacción laboral.

Para el objetivo específico 4: Determinar el impacto de la dimensión estructura en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

Tabla 13: Impacto de la estructura en la satisfacción laboral

| Nivel | Estructura | | | Satisfacción laboral | | |
|---------|------------|----|-------|----------------------|----|-------|
| | Puntuación | n | % | Puntuación | n | % |
| Alto | 7 a 9 | 5 | 23.8 | 35 a 45 | 7 | 33.3 |
| Medio | 5 a 6 | 14 | 66.7 | 25 a 34 | 11 | 52.4 |
| Bajo | 3 a 4 | 2 | 9.5 | 15 a 24 | 3 | 14.3 |
| Totales | | 21 | 100.0 | Totales | 21 | 100.0 |

Fuente: Encuestas

La dimensión del clima organizacional, en este caso la estructura que involucra: nivel jerárquico, métodos de trabajo, procesos funcionales obtuvo como resulta un nivel medio con el 66.7% para el nivel alto el 23,8% y para el nivel bajo con el 9.5% de las respuestas, impactando en la variable satisfacción laboral para un nivel medio del 52.4%, el nivel alto alcanzó 33.3% y el nivel bajo con el 14.3% de conformidad con las respuestas captadas con la aplicación de la muestra a los colaboradores de OTT.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4:

HE4_A: El impacto de la dimensión estructura es positiva y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

HE4₀: El impacto de la dimensión estructura no es positiva y ni significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el EPT, 2022.

Tabla 14: Correlación entre estructura y satisfacción laboral

| Coeficiente Rho de Spearman | | Estructura | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|----------------------------|------------|-------------------------|
| Estructura | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,712** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 21 | 21 |
| | Coeficiente de correlación | ,712** | 1,000 |
| Satisfacción laboral | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 21 | 21 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Aceptamos la hipótesis de trabajo por cuanto la significación bilateral fue de 0.000 y el cálculo del coeficiente $r_s = 0,712$, expresando que existió una correlación positiva alta, de nivel significativo, entre la dimensión estructura y satisfacción laboral.

4.2. Discusión

En cuanto al objetivo general de determinar el impacto del CO, en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del ÓTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022; se advirtió que el clima organizacional se ubicó en un nivel medio con el 61.9% teniendo un impacto en la satisfacción laboral de 52.4%; resultados que se corroboran con un $P(Rho)$ de 0.842 y con una significación bilateral de 0.000, indican una asociación positiva alta y nos lleva a la aceptación de la hipótesis alterna del objetivo general. Percibiéndose que cuando se trabaja en una atmósfera laboral positiva, esta influye en el comportamiento y las actitudes del trabajador en su puesto de trabajo en consecuencia el incremento de la productividad institucional y de las personas.

Por su parte, Sánchez y Herrera (2017) en su trabajo:

“El CO y la satisfacción laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua. En los resultados obtenidos muestran la inestabilidad de opiniones en cuanto al ambiente que viven la población obrera del calzado, encaminado a pensar que se necesita mejoras urgentes en el campo de la gerencia del talento humano, la visión y misión que debe tomarse como objetivo y las nuevas tendencias que se aplican para tener ambientes agradables y sacar el mejor provecho y satisfacción del recurso humano.

Los hallazgos de la investigación por Sánchez y Herrera (2017) son contrarios a los resultados encontrados en el OTT del Establecimiento penitenciario de Tumbes; aceptándose la hipótesis alterna del objetivo general.

Respecto al objetivo específico 1, de describir el impacto de la dimensión responsabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, se distinguió que la dimensión responsabilidad situada en el nivel alto y medio con 47.6% tuvo un impacto la satisfacción laboral en el nivel medio con 52.4% y alto con 33.3%; reafirmando con un p (Rho) = 0.658, con un nivel de significancia de 0,000; estas cifras revelaron que existió una relación positiva moderada, y por tanto la aceptación de la hipótesis de trabajo alterna del objetivo específico 1. Distinguiéndose la responsabilidad como el cumplimiento de las funciones y/o tareas estipuladas en los documentos de gestión por todos los trabajadores, para el logro de los objetivos institucionales, sus resultados efectivos, generan un ambiente propicio para que cada trabajador se sienta a gusto en su puesto de trabajo.

Fernández (2021) en su tesis:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la oficina regional norte INPE, Chiclayo, 2019. Concluyó que existe una correlación positiva significativa, es decir, 0.872, es mayor que 0.05. Asimismo, el CO se relaciona positivamente con las dimensiones desempeño laboral obteniendo los resultados para asistencia y puntualidad

un $Rho = 0.692$, trabajo en equipo con un $Rho = 0.834$, productividad con un $Rho = 0.678$, respeto y puntualidad con un $Rho = 0.723$, calidad en el trabajo con un $Rho = 0.686$ y finalmente trabajo bajo presión con un $Rho = 0.876$ demostrando que existió una correlación positiva.

Existe similitud entre los resultados de la investigación llevada a cabo en OTT del Establecimiento penitenciario de Tumbes, con la investigación realizada por Fernández (2021) aceptándose la hipótesis de trabajo alterna para el objetivo específico 1.

En el caso del objetivo 2, explicar el impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, se advirtió que las relaciones y cooperación con el 61.9% ubicadas en el nivel alto tuvieron un impacto en la satisfacción laboral, con el 33.3% en nivel alto y con 52.4% nivel medio, comprobándose con el $r_s = 0.618$ y una significación bilateral de 0.000, expresando estas cifras una asociación positiva moderada y la aceptación de la hipótesis alterna del objetivo específico 2. Explicándose que el entendimiento y la solidaridad cohesionan a las personas y se logra un trabajo en equipo, percibiéndose un ambiente laboral favorable, para que el trabajador desempeñe sus funciones en su puesto de trabajo con mayor esmero e integridad, evaluándose a sí mismo.

Gonzales y García (2017) en su tesis, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S.A. - ATUSA, 2016; El indicador de las relaciones, apoyo y colaboración nos indica que el 93,3 % de los trabajadores presentan un nivel alto y medio, de la variable clima organizacional, este resultado es similar en los niveles alto y medio de la satisfacción laboral; concluyeron que existe correlación positiva entre la variable este indicador y la satisfacción laboral de 0.475; Asimismo la correlación positiva del 0,703 entre las variables CO y satisfacción laboral en ATUSA.

Existieron coincidencias la investigación realizada OTT del Establecimiento penitenciario de Tumbes, con los hallazgos de Gonzales y García (2017), en cuanto

a las relaciones y cooperación; aceptándose la, hipótesis de trabajo alterna para el objetivo específico 2.

Con relación al objetivo específico 3, analizar la dimensión recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del OTT en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022; se observó la dimensión recompensas con un nivel alto de 33.3% y medio de 57.1% tuvieron un impacto en la satisfacción laboral en el nivel alto con 33.3% y nivel medio de 52.4%. corroborándose estos resultados con un nivel de significación bilateral de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.715, determinaron una asociación positiva alta y aceptación de la hipótesis alterna del objetivo específico 3. Al respecto todo trabajador siempre espera una compensación por un trabajo efectivo, siendo tangibles e intangibles, el reconocimiento apropiado crea un ambiente participativo teniendo implicancias en actitudes favorables en el trabajador, demostrando entusiasmo y dinamismo en el desempeño de sus funciones.

Escalante (2017), en su su investigación relación entre el CO y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo, 2015; concluyeron que Con un coeficiente de 0.94 y 0.78. El 74.3% consideraron que no se les paga de acuerdo a su desempeño y logros, 82.9% expresaron que los incrementos salariales normalmente no son superiores a los de la inflación en el país, por otro lado 82.9%, manifestaron que en general no existe una escala de remuneraciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución, mientras tanto 74.3%, declararon que la remuneración no es atractiva en comparación con la de otras organizaciones, además 57.1%.

Existieron discrepancias entre la investigación realizada OTT del Establecimiento penitenciario de Tumbes, con los hallazgos de Escalante (2017), en cuanto a las recompensas. Aceptándose la, hipótesis de trabajo alterna para el objetivo específico 3.

Respecto al objetivo específico 4, Determinar el impacto de la dimensión estructura en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del OTT en el

Establecimiento Penitenciario de Tumbes, se diferenci6 que la dimensi6n estructura que incluye procesos y m6todos de trabajo dispuesta con 66.7% en el nivel medio y en alto con 23.8% con 47.6% tuvieron un impacto en la satisfacci6n laboral en el nivel medio con 52.4% y alto con 33.3%; reafirmandose con un p (Rho) = 0.712, con un nivel de significancia de 0,000; estas cifras mostraron que existi6 una asociaci6n positiva alta, y por tanto la aceptaci6n de la hip6tesis de trabajo alterna del objetivo espec6fico 4. Con relaci6n a esta dimensi6n deben adecuarse organigramas, niveles jer6rquicos y actualizar documentos de gesti6n ante los cambios vertiginosos del entorno, para evitar la obsolescencia profesional y trabajos de rutina.

Guerrero y Nieto (2018) en su tesis:

El CO desde el enfoque de Litwin y Stringer en relaci6n con la satisfacci6n laboral del personal de enfermer6a que labora en el Hospital Cayetano Heredia, 2015. encontr6 como resultado que del total de los insatisfechos laboralmente el 47 por ciento perciben un clima laboral adecuado, mientras que del total de los satisfechos el 100 por ciento perciben el clima organizacional adecuado y que la satisfacci6n laboral se relaciona con algunos aspectos de las dimensiones del clima organizacional: estructura (organizaci6n y asignaci6n de tareas). Concluy6, existe relaci6n directa entre las dos variables: CO y satisfacci6n laboral

Existe similitud entre los resultados de la investigaci6n llevada a cabo en OTT del Establecimiento penitenciario de Tumbes, con los resultados encontrados en la a investigaci6n desarrollada por Guerrero y Nieto (2018) acept6ndose la hip6tesis de trabajo alterna para el objetivo espec6fico 4.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó un impacto de la variable CO con 61.9% sobre la satisfacción laboral de 52.4%; con un $p(Rho) = 0.842$, indicando una correlación y/o asociación positiva alta, con una significancia al 1%. Observándose que un ambiente laboral se torna agradable cuando las estructuras organizacionales son ágiles, las responsabilidades se asumen con integridad, las relaciones y cooperación son mutuas, las recompensas son apropiadas, factores que inducen al trabajador asumir una actitud positiva, en consecuencia, se alcanza una buena satisfacción laboral.
2. La dimensión responsabilidad que involucra funciones bien definidas, desarrollo personal y empoderamiento de los colaboradores obtuvo un 47.6% en el nivel alto y en el medio teniendo un impacto en la variable satisfacción laboral del 85.74% en el mismo orden; con $r_s = 0.658$, describen una correlación positiva moderada, y una significancia del 1%; revelando que los objetivos organizacionales se cumplen cuando se asumen responsabilidades con las competencias que exige el puesto de trabajo, resultado de ello el trabajador se encuentra contento con la labor que desempeña.
3. La dimensión de relaciones y cooperación que contiene el trabajo solidario y en equipo obtuvo el 61.9% generando un impacto en la satisfacción laboral del 52.4%; con un Rho de Spearman = 0.618 indica una asociación positiva moderada, con una significancia al 1%; explican que el sinergismo organizacional, donde directivos y colaboradores trabajan en el mismo sentido para alcanzar los objetivos institucionales, el clima laboral se torna favorable para mejorar las actitudes y alcanzar la satisfacción laboral.
4. Las recompensas, expresadas en bonificaciones, desarrollo profesional y remuneraciones, obtuvo 57.1% impactando con 52.4% en la satisfacción laboral, corroborándose con $p(Rho) = 0.712$ marca una asociación positiva alta, con una significancia al 1%; observándose que sus expectativas económicas no son

cubiertas con los estímulos dinerarios y no dinerarios, ocasionando un descontento en el trabajador influenciando en el cambio de actitud laboral.

5. La dimensión estructura que implica procesos, métodos y niveles jerárquicos obtuvo 66.7% que generó un impacto de 52.4%; en la satisfacción laboral; con un Rho de Spearman = 0.712, enuncia una asociación positiva alta con una significancia al 1%; determinándose que una estructura organizacional ágil, con aplicación procesos y métodos claros y efectivos promueven la optimización de recursos, cuyo propósito es que el trabajador trabaje con autonomía y demuestre iniciativa y creatividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los funcionarios y/o directivos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, deben formular e implementar un plan estratégico de clima organizacional y de satisfacción laboral, con el propósito de generar de manera permanente un ambiente laboral positivo y lograr de este modo un cambio de actitud favorable hacia su puesto de trabajo.
2. Es necesario exigir el perfil del puesto que implique destrezas, habilidades para asumir un puesto de trabajo a fin de que se oriente a logro de los objetivos institucionales.
3. Es conveniente promover el trabajo en equipo y la participación activa en las actividades gerenciales y operativas para buscar el trabajo conexo.
4. Se deben elaborar un programa de estímulos pecuniarios y no pecuniario, con el objetivo de motivar a los trabajadores y mejoren su desempeño laboral.
5. La estructura organizacional, métodos y procesos funcionales deben ser actualizados de acorde a los cambios del entorno empresarial, para su supervivencia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, F. L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Atencio, G. D. y Espinoza, S. S. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de Potracancha, Huánuco - 2017. Huánuco, Perú: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán".
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.
- Bocanegra, V. C. (2015). Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los Talleres de Trabajo del Establecimiento Penitenciario Modelo Ancón 2. Distrito de Ancón. Lima – 2015. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Bordas, M. M. (2016). Gestión Estratégica del clima laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Carrasco, D., S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, Para que? Buenos Aires, Argentina: Teseo. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión Episcopal de Acción Social. (agosto 2006). Una mirada al mundo carcelario peruano. Lima, Perú: Editorial ROEL SAC.
- Escalante, D. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo . Huancayo : Universidad Nacional del Centro del Perú
- Fernández, M. J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la oficina regional norte INPE, Chiclayo - 2019. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipám.
- Fernández, L. (2015). Sistemas de archivos y clasificación de los documentos. Madrid, España: Tutor formación.
- Fernández, M. J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la oficina regional norte INPE Chiclayo - 2019. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán.

- Gang, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Madrid, ESpaña: Díaz de Santos.
- Gonzales, L. J. y García , L. C. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S.A. - ATUSA, 2016. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Guerrero, R. E., & Nieto , A. N. (2018). El Clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, año 2015. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Haro, V. H. (2020). El sistema penitenciario en el Perú: Hacia un nuevo modelo de gestión, 2018. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porras.
- Lamadrid, V. C. (2020). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes, 2018. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Litwin, G. H., y Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate. Boston, USA: Harvard Business School Press Louffat, E. (2010). Administración: Fundamento del proceso administrativo. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Lozano, B. A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Perú: Universidad César Vallejo.
- Mayor, R. M. G. (noviembre de 2009). Clima organizacional en las entidades públicas. Actualidad gubernamental(13), 1-6.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Nunovero, L. (2019). Cárceles en América Latina 2000- 2018 Tendencias y Desafíos. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palella, S. S., y Martins, P. F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: Fedupel.
- Pintado, P. E. (2014). Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. Lima, Perú: denis Morzán.
- Revista Líderes. (28 de julio de 2016). Las oficinas verdes ayudan al trabajador. Revista Líderes, 1.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.

- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Ruiz, G. N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019". Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Sánchez , L. M., y Herrera, H. J. (2017). El Clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector del calzado en la provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Simbron - Espejo, S.-F., y Sanabria - Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, VI(1), 59- 83. doi:DOI 10.35381/cm.v6i10.295
- Toro, Á. F. (2010). Clima organizacional: Una aproximación a su dinámica de la empresa latinoamericana. Colombia: Artes Gráficas JAVA.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, establecimiento penitenciario de Tumbes, 2022.”

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Tipo de investigación |
|---|---|--|--|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento, establecimiento penitenciario de Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el impacto de la dimensión responsabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes?</p> <p>2. ¿Cuál es el impacto de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Tumbes?</p> <p>3. ¿Cuál es el impacto de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes?</p> <p>4. ¿Cuál es el impacto de la dimensión estructura en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes?</p> | <p>Objetivo general . Determinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Describir el impacto de la dimensión responsabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>2. Explicar el impacto de las relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>3. Analizar la dimensión recompensas en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>4. Determinar el impacto de la dimensión estructura en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> | <p>Hipótesis general El impacto del clima organizacionales es positivo y directo en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. El impacto de la dimensión responsabilidad es positiva y directa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>2 El impacto de las relaciones y cooperación es positiva y directa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>3. El impacto de la dimensión recompensas es positiva y directa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> <p>4. El impacto de la dimensión estructura es positiva y directa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativo del Órgano Técnico de Tratamiento en el Establecimiento Penitenciario de Tumbes.</p> | <p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> | <p>Descriptiva Correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>transversal</p> |

Anexo 2 :Matriz de operacionalización.

Título: Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones e indicadores | | Instrumentos y escala de medición |
|---|--|--|--|---|--|
| | | | Dimensiones | Indicadores | |
| Variable 1: Clima organizacional | Es un constructor de percepciones individuales que resultan del proceso de interacción social. (Louffat, 2010) | Esta variable midió las dimensiones: Estructura, responsabilidad, relaciones y cooperación, recompensas y sus respectivos indicadores; estructurándose un cuestionario con 12 ítems valorándose con la escala de Likert con las alternativas: De acuerdo (DA) 3, Indeciso (I) 2, En desacuerdo (ED) 1; respuestas que reflejarán una actitud positiva o negativa. Aplicándose este instrumento a una muestra de 21 trabajadores administrativos del EPT. En su respectiva área de trabajo dentro de su jornada laboral | Responsabilidad Relaciones y cooperación Recompensas Estructura | . Funciones definidas . Desarrollo personal . Empoderamiento . Trabajo de equipo . Interacción . Participación activa Bonificaciones .Desarrollo profesional . Remuneraciones Nivel jerárquico . Métodos de trabajo Procesos funcionales | Instrumentos: Cuestionario Fichas bibliográficas Escala de Likert 3 = De acuerdo; 2= Indeciso; 1 = En desacuerdo |

Anexo 3: cuestionario del clima organizacional

Buenos días: Señor

I. Presentación:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación respecto a la “Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022”. Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación.

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al clima organizacional. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución. Conteste todas las preguntas

De acuerdo (DA) = 3

Indeciso (I) = 2

En Desacuerdo (I) = 1

Variable: Clima organizacional

| Ítems | DA | I | ED |
|---|----|---|----|
| | 3 | 2 | 1 |
| Responsabilidad | | | |
| 1. ¿ Las funciones del puesto están claramente definidas.? | | | |
| 2. ¿ Cumplir con las tareas diaria en el trabajo, permite el desarrollo personal? | | | |
| 3. ¿Considera que en la institución hay empoderamiento de las personas? | | | |
| Relaciones y cooperación | | | |
| 4. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? | | | |
| 5.¿ Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía? | | | |
| 6- ¿Se toman en cuenta las ideas u opiniones de los colaboradores? | | | |
| Recompensas | | | |
| 7. ¿La institución cubre sus expectativas con sus bonificaciones? | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 8. ¿Considera que se ha desarrollado profesionalmente en la institución? | | | |
| 9. ¿Las remuneraciones que perciben están de acorde con el desempeño realizado? | | | |
| Estructura | | | |
| 10. ¿La empresa cuenta con niveles jerárquicos bien definidos? | | | |
| 11. ¿En la empresa se mejoran continuamente los métodos de trabajo? | | | |
| 12. ¿Se establecen procesos funcionales para la celeridad en el desarrollo de las funciones? | | | |

Gracias por su participación.

Anexo 4: cuestionario de satisfacción laboral

Buenos días: Señor

I. Presentación:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación respecto a la “Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022”. Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación.

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas a la satisfacción laboral. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución. Conteste todas las preguntas

De acuerdo (DA) = 3

Indeciso (I) = 2

En Desacuerdo (I) = 1

Variable: Satisfacción laboral

| Ítems | DA | I | ED |
|---|----|---|----|
| | 3 | 2 | 1 |
| Empleo actual | | | |
| 1. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente y profesionalmente? | | | |
| 2. ¿Existen condiciones y comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias? | | | |
| 3. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo? | | | |
| Sueldo | | | |
| 4. ¿Siento que el ingreso que obtengo satisfacen mis necesidades económicas? | | | |
| 5. ¿Las bonificaciones otorgadas me permite cubrir mis expectativas económicas en particular? | | | |
| 6. ¿Son suficiente los premios por el trabajo destacado? | | | |
| Oportunidad de ascensos | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 7. ¿ Existen planes de carrera para progresar en la empresa ? | | | |
| 8. ¿Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo? | | | |
| 9- ¿Se considera la meritocracia en el desarrollo profesional? | | | |
| Supervisión | | | |
| 10. ¿Existe una política de supervisión de liderazgo efectivo? | | | |
| 11. ¿Es grata la disposición de mi jefe, que permite progreso en mil trabajos? | | | |
| 12. ¿Muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los colaboradores? | | | |
| Compañerismo laboral | | | |
| 13. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones? | | | |
| 14. ¿Me agrada trabajar por la cooperación mutua en las tareas encargadas? | | | |
| 15.¿ La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?. | | | |

Gracias por su participación

Anexo 5: Solicitud de autorización para ejecución de tesis

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Autorización para ejecución de tesis

ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE TUMBES
TRAMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

Tumbes, 23 de Setiembre 2022

23 SEP 2022

Reg: _____ Folio: _____
Hora: 15:00 Firma: _____

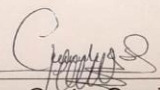
Carta N°01 -2022/CICS
Sr. AGUILAR DIAZ HUMBERTO
DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO TUMBES.
Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis.

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita, Bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. He presentado un proyecto de tesis: **"Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del órgano técnico de tratamiento, establecimiento penitenciario, Tumbes, 2022"**; para su ejecución es necesario recopilar información pertinente, (Número de trabajadores, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos de seguridad), población penal, beneficios de tratamiento de los internos, también se requiere de aplicar instrumentos de mediación de las variables en estudio: (encuestas).

En tal sentido Señor Director, solicito la debida autorización, para contar con la información descrita y cumplir con el propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciendo por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente.



Br. Cecilia Irene Castro Seminario
Tesisista

Anexo 6: Autorización para ejecución de tesis

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”




OFICINA REGIONAL NORTE- CHICLAYO
AREA DE RECURSOS HUMANOS

MEMORANDO N°203 – 2022 – INPE-17-102/ARH

AL : Castro Seminario Cecilia Irene
ASUNTO : El que indica
FECHA : Tumbes, 13 de octubre de 2022

Me dirijo a usted a fin de hacerle llegar adjunto a la presente la información requerida mediante el documento de referencia Carta N.º 01-2022/CICS, de fecha 23.SET.2022, sobre información del personal del órgano técnico de tratamiento para el desarrollo de la investigación del proyecto de tesis titulado **“IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, ÓRGANO TÉCNICO DE TRATAMIENTO, ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE TUMBES, 2022”**

Atentamente.


INSTITUTO PENITENCIARIO
José María Bravo Huamán
Especialista de Personal
E.R. Tumbes

Anexo 7 : Validación de los instrumentos de medición

Constancia de validación 1

Yo, Jesús Merino Velásquez con DNI N° 00240035, Doctor en Administración Registro Único de Colegiación (R:U:C), CLAD N° 02189 de Profesión Licenciado en Administración desempeñándose actualmente como **Docente principal** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionarios aplicados a los trabajadores (Directivos, profesionales y técnicos) del Establecimiento Penitenciario, Tumbes | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | X | |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | X | |

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los **15** días del mes de diciembre de dos mil veintidós.

Firma

Doctor Jesús Merino Velásquez



Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189

jmerinov@untumbes.edu.pe

Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy buena | | | | Excelente | | | | obs. |
|-------------------------------|--|------------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|------|
| | | 0 - 20 | | | | 21 - 40 | | | | 41 - 60 | | | | 61 - 80 | | | | 81 - 100 | | | | |
| Aspectos de evaluación | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observable | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 15 diciembre 2022 Doctor Jesús Merino Velásquez, Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189,
jmerinov@untumbes.edu.pe

Firma

Doctor Jesús Merino Velásquez
 Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189
jmerinov@untumbes.edu.pe

Constancia de validación 2

Yo, Orlando Sigifredo Ecca López con DNI N° 02679361, Magister en Economía con mención en Gestión Empresarial, de profesión Ingeniero Industrial con número de Colegiatura 23394, desempeñándose actualmente como **Docente principal** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionarios aplicados a los trabajadores (Directivos, profesionales y técnicos) del Establecimiento Penitenciario, Tumbes | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | X | |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | X | |

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los **19** días del mes de diciembre de dos mil veintidós.



.....
Mg.Orlando Sigifredo Ecca López
Ingeniero Industrial Registro CIP 23394

oeccal@untumbes.edu.pe

**Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento,
Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022**

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy buena | | | | Excelente | | | | obs. |
|-------------------------------|--|------------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|------|
| | | 0 - 20 | | | | 21 - 40 | | | | 41 - 60 | | | | 61 - 80 | | | | 81 - 100 | | | | |
| Aspectos de evaluación | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observable | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 19 diciembre 2022 Mg. Orlando Sigifredo Ecca López, Ingeniero Industrial Registro CIP 23394, oeccal@untumbes.edu.pe



.....
Mg.Orlando Sigifredo Ecca López
Ingeniero Industrial Registro CIP 23394

oeccal@untumbes.edu.pe

Constancia de validación 3

Yo, Rubén Edgardo Infante Carrillo con DNI N° 42734687, Doctor en Maestro en Gestión Pública, Registro Único de Colegiación (R:U:C), CLAD N° 04004 de Profesión Licenciado en Administración desempeñándose actualmente como **Docente Auxiliar** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Cuestionarios aplicados a los trabajadores (Directivos, profesionales y técnicos) del Establecimiento Penitenciario, Tumbes | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | X | |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | X | |

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los **19** días del mes de diciembre de dos mil veintidós.

Firma

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo

Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 04004

Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionarios

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy buena | | | | Excelente | | | | obs. |
|-------------------------------|--|------------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|-----------|-----------|----|----|-----|------|
| | | 0 - 20 | | | | 21 - 40 | | | | 41 - 60 | | | | 61 - 80 | | | | 81 - 100 | | | | |
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| Aspectos de evaluación | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observable | | | | | | | | | | | | | | | 75 | | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | 75 | | | | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 19 diciembre 2022 Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo, Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 04004

Firma



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo

Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 04004

Anexo 8: Análisis de confiabilidad clima organizacional

| N° | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | Suma Items |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|------------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 28 |

Anexo 9: Análisis de confiabilidad Satisfacción laboral.

| N° | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | Suma Items |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 30 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 30 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| VARP | 0.06222 | 0.06222 | 0.06222 | 0.24889 | 0.06222 | 0.06222 | 0.06222 | 0.11556 | 0.06222 | 0.06222 | 0.06222 | 0.24889 | 4.06222 |

Anexo 10: Encuesta trabajadores del Órgano Técnico de Tratamiento.



Toma fotográfica 1: Indicando las instrucciones, a directivo, en llenado de encuesta.

Fuente: Aplicación de encuestas



Toma fotográfica 2: Explicando los objetivos y contenido de la encuesta a colaboradora administrativa.

Fuente: Aplicación de encuestas



Toma fotográfica 3: Observando y respondiendo a inquietudes en el llenado de encuestas a trabajador administrativo.

Fuente: Aplicación de encuestas