



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA-2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Judith Rosalia Tocas Reyes

Asesor:

Mg. Ing. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico, a Dios, por darme el privilegio de la vida y sabiduría para realizar este proceso de formación profesional tan anhelado.

También a mi hija Fátima, por inspirarme a ser cada día mejor madre y mostrarle con el ejemplo el camino de superación constante.

Finalmente, a mis padres, docentes y compañeros quienes influyeron en este proceso de aprendizaje, brindándome la motivación necesaria a lo largo de esta etapa de formación profesional.

Judith

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado el privilegio de la vida, salud y fe para concretizar mis metas.

Seguidamente mi gratitud a mis amigos Norfila, Isabel y Royden por el apoyo incondicional que siempre me brindan.

Finalmente, agradecer a mi Alma Máter Universidad Privada del Norte – Cajamarca, quien me acogió en todo este proceso de formación profesional y a los docentes que con su capacidad y experiencia contribuyeron en mi superación profesional y de manera especial al Mg. Ing. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz, por la asesoría y tiempo dedicado en la revisión de la presente Tesis.

Judith

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática.....	8
1.2. Formulación del problema.....	20
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Hipótesis.....	21
1.4.1. Hipótesis general	21
1.4.2. Hipótesis específicas	21
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	22
2.1. Tipo de investigación.....	22
2.2. Población y muestra.....	23
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	24
2.4. Procedimiento	26
2.5. Validez y confiabilidad del instrumento	27
2.6. Aspectos Éticos	29
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal administrativo adscrito a Facultad de Ciencias de la Salud.	24
Tabla 2. Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	28
Tabla 3. Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral.....	29
Tabla 4. <i>Nivel de Clima Organizacional de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	32
Tabla 5. <i>Nivel de Satisfacción Laboral de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	33
Tabla 6. <i>Nivel de la dimensión Liderazgo de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	35
Tabla 7. <i>Nivel de la dimensión Comunicación de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	36
Tabla 8. <i>Nivel de la dimensión Motivación de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	37
Tabla 9. <i>Correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	39
Tabla 10. <i>Correlación del clima organizacional en su dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	40
Tabla 11. <i>Correlación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	41
Tabla 12. <i>Correlación del clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	23
Figura2. <i>Nivel de Clima organizacional de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Figura 3: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4: <i>Nivel de la dimensión Liderazgo en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	36
Figura 5: <i>Nivel de la dimensión Comunicación en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.</i>	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6: Nivel de la dimensión Motivación en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2019, usando una metodología del tipo básica con enfoque cuantitativo, del nivel descriptivo – correlacional, usando un diseño no experimental, transversal. Se aplicó como instrumento un cuestionario, validado por tres expertos y se midió su confiabilidad, obteniendo 0.922, para la variable Clima Organizacional y 0,868 para la Satisfacción Laboral, a una muestra de 20 colaboradores. Para el procesamiento de datos se realizó el análisis estadístico de correlación Pearson. El resultado final obtenido concluye que existe una relación positiva moderada entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.655. Asimismo, en las dimensiones estudiadas también se encontró relación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05, esto indica que, si existe relación entre las variables. luego podemos concluir que rechazamos la hipótesis Nula y aceptamos la hipótesis del investigador.

Palabra claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, liderazgo, motivación y condiciones laborales.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hacer una investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral como factores relacionados, es de vital importancia para las organizaciones que enfrentan cambios constantes, puede ser la clave para detectar áreas afectadas y poder desarrollar ventajas competitivas, porque de estas variables depende en gran medida el triunfo de una empresa.

Más allá de ser un elemento de vanguardia, el estudio del clima organizacional es algo necesario y primordial para cualquier institución, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales se refiere. Por tanto, si el clima organizacional es positivo podemos esperar muchos beneficios tanto para los trabajadores como para la organización misma, de lo contrario, se esperarán pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización a la quiebra.

Una de las variables que interactúa directamente con el clima organizacional es la satisfacción laboral, si la estudiamos encontraremos que de esta manera los gerentes pueden obtener información muy valiosa sobre el impacto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la organización para que así puedan tomar decisiones adecuadas que sean beneficiosas para toda la empresa en su conjunto y, lo más importante, considerarán a los colaboradores quienes son los que realmente sienten un

gusto o disgusto tanto por lo que la empresa les da y como es que este mismo factor les ayuda a cumplir sus labores (Ortiz et al.2016).

El sistema universitario no está al margen de estos acontecimientos y para insertarse en un escenario competidor es necesario estar preparados y que mejor que sus colaboradores perciban un clima organizacional idóneo donde vean el respaldo de sus líderes, con una comunicación, ágil, rápida y de respeto, con una adecuada motivación por su trabajo, que tengan la plena convicción que sus objetivos organizacionales están alineados también a los suyos.

En la investigación bibliográfica efectuada, se han encontrado estudios referentes al tema del presente trabajo desarrollado. En el contexto internacional tenemos a Montoya et al. (2017), realizaron la investigación Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile, para lo cual se utilizaron cuestionarios de Satisfacción Laboral y clima organizacional y también un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. La conclusión obtenida en esta investigación afirma que la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

Asimismo, Soria et al. (2019), investigaron “El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior en México, el propósito de este estudio es conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral según la percepción del personal adscrito a una institución de educación superior de estado de Tamaulipas, México, en la investigación se aplicaron cuestionarios de clima organizacional diseñado por Litwin & Sringer (1968) y la escala general de satisfacción propuesta por Warr, Cook & Wall (1979), como principales resultados se obtiene que existe una relación positiva y significativa entre los componentes de las variables analizadas, lo cual genera conocimiento empírico sobre las relaciones del ambiente laboral y la satisfacción de las personas en su trabajo.

Por su parte Salgado et al. (2019), en su investigación denominada “Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de la comuna de Chile, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile, se realizó un estudio analítico de corte transversal en 110 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar de una comuna en Chile. Se aplicó las escalas para medir satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang et al. (2010). Para explorar correlaciones se utilizó prueba Rho de Spearman. La investigación concluye en la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral en los funcionarios de salud estudiados.

Asimismo, Zans (2017) en su investigación de “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Su propósito es describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que

existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

En el contexto nacional, tenemos la investigación de Vilcamango (2017), abordó la problemática Clima organizacional y satisfacción laboral en el área administrativa de DISMOTSA, 2016, teniendo como objetivo el determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa

Dismotsa durante el 2016. Con respecto a la metodología, la presente investigación fue de tipo aplicada, con un alcance, correlacional, con un diseño no experimental de forma transeccional. La muestra de estudio es del tipo no probabilístico y estará compuesto por 31 colaboradores del área administrativa de Dismotsa, Octubre - Perú, 2016. Debido a que el clima organizacional y la satisfacción laboral con sus dimensiones fueron categóricas, cuyos instrumentos tuvieron ítems con alternativas tipo Likert, se utilizó para medirlas el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman, siendo la relación no significativa solo para la dimensión el apoyo del superior inmediato; obteniéndose una correlación de Rho de Spearman de 0,205 siendo la más baja de todas las dimensiones, secundada por el valor de 0,470 que correspondió a la dimensión reconocimiento del clima organizacional; para las otras tres dimensiones, se obtuvo muy alta correlación.

Asimismo, en un estudio realizado por Salas (2017), La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, Lima, 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 420 profesionales de salud y la muestra fue 200. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos son del Ministerio de Salud, adicionalmente fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,894 para el cuestionario de clima organizacional y 0,822 para el cuestionario de satisfacción laboral,

indicándonos una muy alta confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y el Hospital María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017.

A nivel de Cajamarca, la investigación realizada por Acuña (2015), denominada Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca, buscó precisar la relación existente entre dos variables psicológicas presentes en el ámbito laboral: clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a dos diferentes niveles jerárquicos en una empresa del sector privado en el rubro de minería de la provincia de Cajamarca. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de 45 colaboradores dependientes, quienes conforman el área administrativa y el área operativa o técnica de la organización. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999) y la Escala de Clima Laboral de Palma (2004). Los resultados muestran un grado de correlación bajo y no significativo entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa privada antes mencionada. Así mismo, se logró determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción laboral, de los cuales el nivel de satisfacción laboral se ubica en la categoría de regular satisfacción y el nivel de clima organizacional se ubica en la categoría de favorable.

Asimismo, Chuquimango (2019), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre del clima organizacional y la satisfacción laboral en los

trabajadores del Establecimiento de salud Pachacútec – Cajamarca 2018, usando una metodología del tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, usando un diseño no experimental, transversal. Se aplicó como instrumento un cuestionario, cuyo nivel de fiabilidad fue de 0,831, a una población censal de 40 colaboradores, siendo la encuesta una técnica de recogida de información proporcionada verbalmente o por escrito mediante un cuestionario estructurado, se usó por otro lado método hipotético - deductivo, ayudándose del método científico para que finalmente con estadística inferencial se emplee el coeficiente de Rho Spearman. El resultado final de acuerdo a la contrastación de hipótesis usando el coeficiente Rho de Spearman es 0.480 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada, Además el nivel de significancia es menor que 0.05, esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que rechazamos la hipótesis Nula y aceptamos la hipótesis del investigador.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, cuenta con 20 trabajadores adscritos, los cuales laboran en diferentes áreas como son: Escuelas, Departamentos Académicos Profesionales de Enfermería, Obstetricia, Ciencias Biológicas, Laboratorios, Área de Investigación y Biblioteca, los cuales están conducidos por tres niveles jerárquicos que son el Consejo de Facultad, Dirección de Escuela y Dirección de Departamento.

El clima organizacional, es un campo del conocimiento humano extremadamente sensible e indiscutible con particularidades propias de las organizaciones y de su entorno (Chiavenato,2009). Por lo tanto, este es un tema que debe basarse en la mentalidad que existe en cada organización y la estructura organizacional. También se ve afectado por el medio ambiente, el giro de negocio, los procesos internos, el capital intelectual que dependen en gran medida de las personas involucradas en cada organización.

Asimismo, Gonçalves (1997) considera que el clima organizacional se relaciona con las características y condiciones del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento. En este sentido, influye el entorno en que trabajan las personas lo que afecta en gran medida su comportamiento y su satisfacción, lo que repercutirá afectando su creatividad y productividad (Álvarez, 1995). Además, incluye, estilo de liderazgo, comunicación, recompensas y motivación, estas dimensiones ejercen de manera directa en el comportamiento y desempeño de los trabajadores (Sandoval 2004).

Definiciones que permiten establecer que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los colaboradores que integran la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace inevitable para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional.

Dimensiones del Clima Organizacional

Liderazgo. El líder tiende a motivar a las personas, impulsando a los colaboradores a conducirse por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones (Gunter et al.2013). No obstante, para (Ordoñez et al.,2016) en el liderazgo, los subordinados y asociados desarrollan mayor efectividad en la satisfacción con el liderazgo y menos en el esfuerzo extra. El líder cumple un gran rol en las organizaciones por ser el responsable de guiar, enseñar, motivar a los colaboradores a cumplir los objetivos estratégicos de la organización, produciendo cambios en las organizaciones y en sus colaboradores logrando el beneficio común.

La comunicación, es el centro básico de una organización. Las instituciones deben utilizar esta “herramienta” con la mayor efectividad, porque el éxito está en comunicar a tiempo, de forma abierta y precisa para que todos los miembros se sientan involucrados y comprometidos (González, 2006), Por tanto, es un factor importante para la convivencia que determina la forma de socialización en una organización y para que logre su efectividad deberá existir una buena relación entre la empresa, clientes internos y externos, a través de diferentes canales y medios de información como pueden ser de manera oral, escrita o digital.

La motivación, se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Koenes, 1996, p. 191).

Además, se considera que la motivación lleva a la satisfacción del colaborador y éste se esfuerza por brindar un mejor servicio tanto a sus clientes internos como también a los externos, se puede considerar la motivación un componente esencial para que la persona adquiera un mayor compromiso con su organización, con su progreso y con sus metas, de manera que alinee sus esfuerzos, dedicación y constancia para alcanzar sus objetivos propuestos y por ende sus metas (Ganesh, 2016).

Con respecto a la satisfacción laboral, es preciso destacar que el trabajo en las organizaciones forma una de las áreas de acción más importantes en la vida de las personas, ya sea por la cantidad de tiempo que se pasa en el trabajo o las experiencias obtenidas en el desarrollo del mismo. Según Fisher (2000) indica que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo. Por su parte, Palma (2015) indica que es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo. Asimismo, la satisfacción organizacional funciona como una medida de la calidad de vida en el trabajo (Lawler, 1973, cit. EnNeves, 1998), siendo una respuesta afectuosa que resulta de las experiencias de los individuos en relación al trabajo que desempeñan.

De estas afirmaciones se puede concluir que la satisfacción laboral consta de dos componentes: el componente cognitivo - que se refiere a lo que piensa el colaborador - y sus opiniones sobre el trabajo - y el componente afectivo-emocional, que se refiere al sentimiento del colaborador acerca de un trabajo, lo que sugiere que la satisfacción laboral es un resultado conjunto de lo que el individuo piensa y siente además, influye en el

funcionamiento de las organizaciones y contribuye al aumento de los índices de productividad, así como también puede ser responsable de graves dificultades de desequilibrio dentro de la organización y su capacidad de estabilidad, ya que influye en una serie de comportamientos como la ausencia del colaborador en su puesto de trabajo, la fácil adaptación en puesto de trabajo y la poca tolerancia ante los procesos de cambio interno (Alcobia, 2001).

En este sentido, se puede indicar la satisfacción no sólo consiste en retribuciones económicas, sino es una respuesta afectiva o emocional lograda por varios factores, que permitirán trabajadores eficaces, implicados y comprometidos con la organización y dispuestos a aportar e innovar y lograr mejoras en las organizaciones.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Grado de satisfacción, los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, agradables, limpios y con el mínimo de espacios de recreación, Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998). Asimismo, al grado de satisfacción contribuye los estímulos, las condiciones de trabajo y la satisfacción que siente el colaborador al realizar sus funciones asignadas por la organización.

Seguridad en el trabajo, se indica que son condiciones de la organización que ayudan a la estabilidad, las medidas de precaución que están establecidas para evitar riesgos en el desarrollo de las actividades habituales que el trabajador brinda en una organización (Blum y Naylor 1981). Siendo las medidas y actividades desarrolladas para la prevención de accidentes y riesgos laborales promoviendo el cuidado de la salud y bienestar de los colaboradores que toda organización debe implementar para seguridad, estabilidad y bienestar de su personal. Asimismo, Chinclilla (2002, p.39) por su parte, indica que la satisfacción de la seguridad y salud en el trabajo, como “la conducta positiva frente a la estabilidad y equilibrio que brinda la empresa a los trabajadores, para un desarrollo óptimo de sus resultados, buscando el desarrollo de las organizaciones y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores” (p.39). Por tanto, la seguridad y la salud en el trabajo se define como las actitudes de los empleados hacia las políticas y medidas preventivas adoptadas por la organización, que incluyen la estabilidad laboral, la prevención de riesgos, las medidas de seguridad, limpieza de ambientes y la prevención de enfermedades laborales.

Condiciones de trabajo, este término se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005). Asimismo, Blum y Naylor (1981 indican que las condiciones de trabajo “influyen la iluminación, el ruido, la ventilación y temperatura entre otros aspectos” (p.781).

Según Garrido (2006, p.116) refiere que las condiciones de trabajo son “la actitud que presenta el empleado ante el salario, incentivos, promociones, ambiente laboral, compañeros y superiores en un determinado momento, siendo estos agradables para el mismo” (p.116). Por su parte, Martínez y Lucas (2001) la precisaron como “una conducta positiva asumida por el trabajador hacia las condiciones laborales tales como remuneraciones económicas, horarios laborales, funciones, entre otros” (p.339).

Por lo cual, las condiciones de trabajo son las actitudes de los trabajadores hacia las condiciones físicas y materiales de espacio y horario que la organización designa a sus colaboradores. Cuando las condiciones son desfavorables, son uno de los principales motivos de insatisfacción de los trabajadores.

Es por ello que se realiza la investigación que tiene como finalidad identificar si la relación del clima organizacional contribuye o no a la satisfacción laboral según lo observado y analizado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación existente del Clima Organizacional en la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

Determinar la relación existente del Clima Organizacional en la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

Determinar la relación existente del Clima Organizacional en la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Cajamarca – 2019.

Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Cajamarca – 2019.

Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Cajamarca – 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, con alcance correlacional, porque se pretende conocer y explicar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El diseño de la investigación es de tipo no experimental, puesto que se observan los fenómenos tal como se dan en un contexto natural para luego ser analizados, es decir, no se manipulan las variables deliberadamente o se asignan aleatoriamente a los sujetos o condiciones. Y es de corte transversal ya que la recolección de datos se realizará solo en un momento determinado. (Fernández Collado, Hernández Sampieri, & Pilar Batista, 2010).

- Diagrama del diseño de investigación:

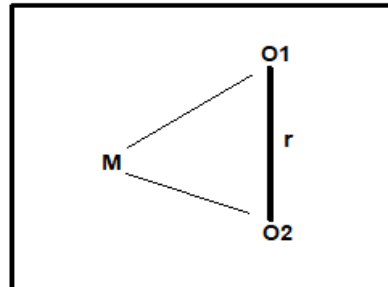


Figura 1. Diseño de la investigación

Nota: La figura muestra el diseño de estudio correlacional.

Donde:

M: Muestra: Conformada por los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud.

O1: V (1) Clima Organizacional de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

O2: V (2) Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

r: Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

2.2.Población y muestra

La población y la muestra de la presente investigación son los 20 trabajadores adscritos a la Facultad de Ciencias de Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca. Se ha tomado una muestra no probabilística y por conveniencia. La unidad de análisis será cada uno de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 1

Personal administrativo adscrito a Facultad de Ciencias de la Salud.

Dependencia o área	N° de Trabajadores
Trámite documentario de Decanato	01
Secretaría de Decanato	01
Secretaría Académica	01
Sección Notas	01
Biblioteca Especializada de la Facultad de Ciencias de la Salud	01
Secretaría Escuela Académico Profesional de Enfermería	01
Secretaría Departamento Académico de Enfermería	01
Secretaría Segunda Especialidad de Enfermería	01
Secretaría Escuela Académico Profesional de Obstetricia	01
Secretaría Departamento Académico de Obstetricia	01
Secretaría Escuela Académico Profesional de Biología y Biotecnología	01
Secretaría Departamento Académico de Ciencias Biológicas.	01
Área de Microbiología y Parasitología	01
Área de Biología y Zoología	02
Área de Fisiología -Histología-Embriología y Genética	01
Área de botánica	02
Área de Ecología y Recursos Naturales	02
Total	20

Nota: Datos obtenidos según cuadro de asignación de personal de la Facultad de Ciencias de la Salud.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas de recolección de datos son procedimientos sistemáticos y metodológicos que tienen la facilidad de recoger información de manera efectiva e inmediata, para que de esa manera se obtenga los resultados de los objetivos planteados en un momento dado.

En esta investigación, se optó por usar la encuesta, que es una técnica muy usada ya que permite recabar información mediante preguntas a diversos grupos de personas sobre sus opiniones de un tema determinado.

Asimismo, para obtener la información se ha utilizado como instrumento: el Cuestionario, dicho medio de recolección de datos están compuestos por un conjunto de

preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio.

Los instrumentos de recolección de datos, contienen preguntas de opción múltiple, mediante interrogantes con alternativas u opciones de respuesta que fueron determinadas previamente. Los cuestionarios permitieron estandarizar y uniformizar la información. Para el análisis de las respuestas se ha tomado en cuenta el Formato de respuesta o Método de Escalamiento de Rensis Likert.

La fuente para la recolección de datos será proporcionada por todos trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, a quienes se les aplicará la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento y será aplicado por la investigadora. El resultado de ello, será una matriz de datos la cual, será analizada para medir y relacionar las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Para medir clima organizacional se utiliza la “Encuesta por Cuestionario - Clima Organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019” (Ver anexo N° 01), el cuál consta de 20 ítems y en esta dividida por 3 dimensiones (Liderazgo, comunicación y motivación), según la escala de Likert (Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre). En cuanto a la variable, Satisfacción Laboral se utiliza la “Encuesta por cuestionario - Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019” (Ver anexo N° 02), el cuál consta de 20 ítems y en esta dividida por 3 dimensiones (Grado de Satisfacción, seguridad en el trabajo y condiciones de trabajo), según la escala de Likert (Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre). Ambos instrumentos fueron elaborados y aplicados a los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de

Cajamarca, las cuales cumplieron con la validez respectiva de tres (03) expertos, así también se encontró el índice de confiabilidad.

2.4. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se solicitó la autorización a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, la cual tiene como representante a la Decana Dra. Margarita del Pilar Cerna Barba. Así mismo, se tuvo la disposición de los trabajadores administrativos en la presente investigación.

Los cuestionarios fueron aplicados durante 40 minutos y de forma escrita a cada uno de los trabajadores administrativos adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca. Una vez aplicados y obtenidos los 20 cuestionarios, se procesó los datos, construyendo así la matriz de resultados de cada uno de los cuestionarios de las variables en estudio. Esto ha permitido elaborar las tabulaciones por cada una de las preguntas de la dimensión del cuadro de Operacionalización de variables y sus respectivas tablas y figuras, éstas últimas se eligieron debido a que, ofrecen un análisis visual de información para fácil entendimiento. Posteriormente se utilizó el SPSS para analizar estadísticamente la relación y correlación de las variables.

Finalmente, en cuanto al análisis de datos, una vez obtenidas las respuestas de los cuestionarios aplicados, estos fueron codificados e insertados en una matriz de datos y

mediante el programa SPSS se logró medir la relación de las variables en estudio. Los resultados se presentan en forma de figuras y tablas.

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez corresponde al grado en que el instrumento mide efectivamente la variable que se pretende medir (Fernández et al., 2010). Para la investigación se realizó la validación del contenido del instrumento por parte de tres expertos, los cuales dispusieron de acuerdo a sus calificaciones el valor del instrumento. Las fichas de validación de los tres expertos se adjuntan en Anexo N° 03.

Confiabilidad según el alfa de Cronbach

Es una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala, se calcula a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El Alpha de Cronbach y el Alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems). A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S^2 es la varianza del ítem i
 S^2 es la varianza de los valores totales observados y
 K es el número de preguntas o ítems.

El alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo; 1, mayor es la fiabilidad de la escala, para los cual se ha tenido en cuenta la regla de decisión considerando los siguientes intervalos:

- [0, 0.2[la valoración de fiabilidad de los ítems es muy baja.
- [0.2, 0.4[la valoración de fiabilidad de los ítems es baja.
- [0.4, 0.6[la valoración de fiabilidad de los ítems es moderada.
- [0.6, 0.8[la valoración de fiabilidad de los ítems es buena.
- [0.8, 1.0[la valoración de fiabilidad de los ítems es Alta.

Además, en determinados contextos, se considera que valores de alfa superiores a 0.7 o 0.8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

El valor del Alfa de Cronbach 0,922 muestra que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

Tabla 3. Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	20

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

El valor del Alfa de Cronbach 0,868 muestra que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

2.6. Aspectos Éticos

La investigación, se realiza bajo los parámetros éticos propios de una investigación científica.

Consentimiento de la institución: Se cuenta con la autorización de la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la ejecución de la investigación, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados. Del mismo modo buscamos la participación y el apoyo de los colaboradores administrativos de la Facultad.

Autonomía: Los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud, tendrán la libertad de manifestar su voluntad de participar en la investigación, sin ser influenciados y/o presionados por otras personas o por la investigación.

Consentimiento informado: Los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud luego de ser informados en forma clara del propósito y la modalidad de investigación, procedieron a responder el cuestionario.

Privacidad: Con la finalidad de proteger la integridad de los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud, los instrumentos se aplicaron de manera anónima, asegurando la privacidad de la investigación.

Confidencialidad: La finalidad de la investigación fue estrictamente académica. Los resultados se estructuran de acuerdo a los objetivos específicos y dan respuesta a tu pregunta de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos de la presente investigación dirigida a determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, para lo cual se ha realizado un estudio con 20 administrativos que laboran en la indicada Facultad, se analizó cada una de las variables con la finalidad de determinar el nivel de clima organizacional y la Satisfacción de los Trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud así poder determinar la relación entre variables mencionadas; aplicando encuestas anónimas las cuales nos sirvieron para recoger información de la presente investigación.

En el resultado final de este análisis se acepta la hipótesis Ha que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En los resultados obtenidos y procesados, se tuvo en cuenta el problema formulado, los objetivos planteados y las hipótesis establecidas en la investigación, en el presente capítulo se realiza el análisis e interpretación de los resultados del estudio efectuado a una muestra de 20 trabajadores que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Resultados estadísticos Descriptivos:

Descripción de los resultados de la variable: Clima Organizacional

Tabla 4

Nivel de Clima Organizacional de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	5,0	5,0	5,0
Bueno	8	40,0	40,0	45,0
Regular	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

En la tabla 4, se observa que el 5 % de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca presenta un nivel bajo de clima organizacional, el 40% nivel bueno y el 55 % un nivel regular. En general, existe un Clima Organizacional regular con un 55%, por lo que es necesario una acción correctiva por parte de la institución. Se observa un ambiente aceptable, pero que no alcanza un estado óptimo deseado por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, que busca la excelencia para la formación de profesionales en Enfermería, Obstetricia y Biotecnología.

Clima Organizacional

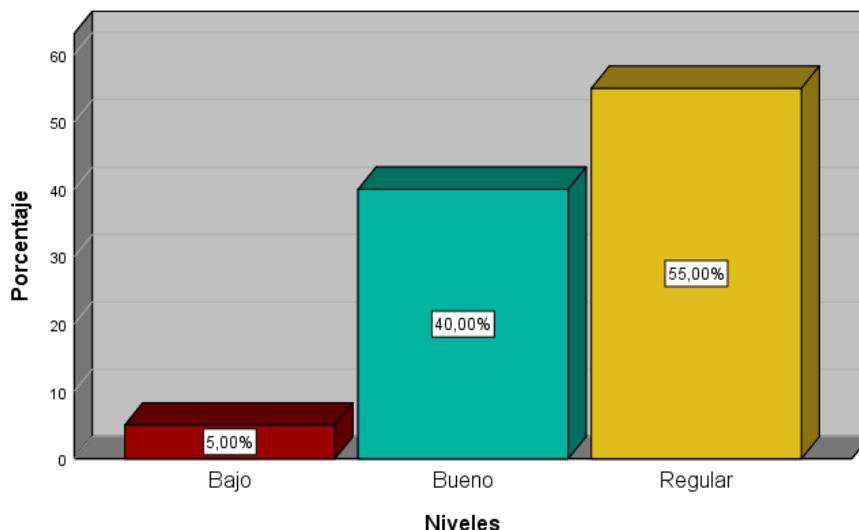


Figura 2. La figura muestra las cifras del Nivel del Clima organizacional en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019. Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Descripción de los resultados de la variable: Satisfacción Laboral.

Tabla 5. Nivel de Satisfacción Laboral de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	5,0	5,0	5,0
Satisfecho	9	45,0	45,0	50,0
Poco Satisfecho	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

En la tabla 5, se observa que el 5 % de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca se encuentra insatisfecho, el 45% Satisfecho y el 50 % se encuentra Poco satisfecho, en las labores que realiza. Siendo el porcentaje que predomina el Poco satisfecho con un 50%, por lo que es necesario la acción correctiva por parte de la Facultad de Ciencias de la Salud por no alcanzar

el nivel óptimo en satisfacción laboral por parte de sus colaboradores, ya que si el colaborador no se siente satisfecho no podrá desempeñar un trabajo de calidad. El personal satisfecho contribuirá con la Facultad de Ciencias de la Salud en su misión que es la formación de profesionales en Enfermería, Obstetricia y Biotecnología, que fomenten la práctica de los valores universales, con identidad, calidad académica, humanista, científico y tecnológica, para dar solución a los problemas que la sociedad requiera en el campo de la Salud,

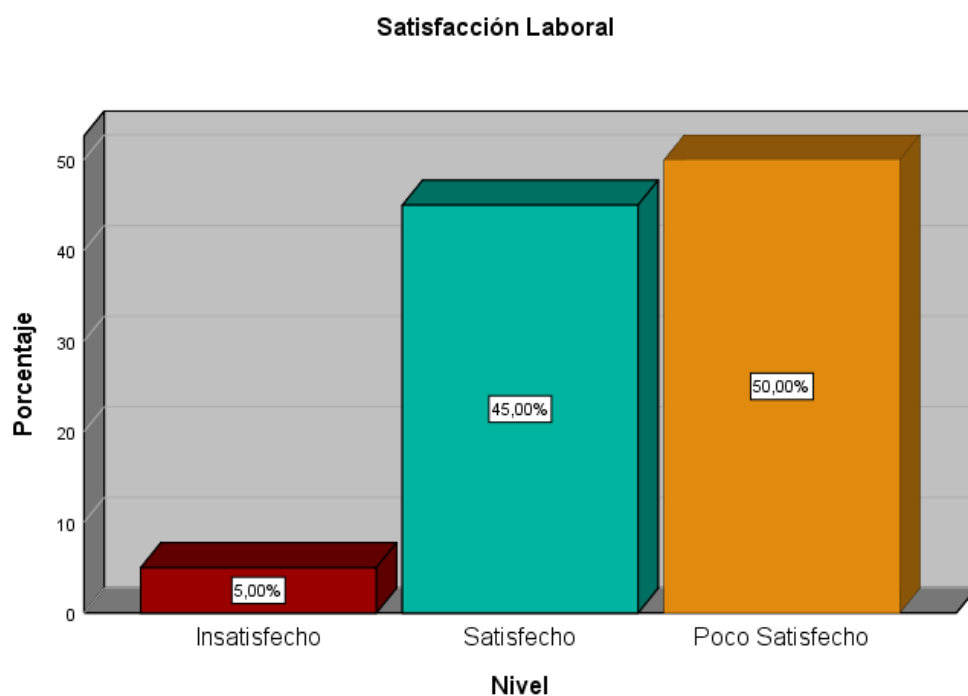


Figura 3. La figura muestra las cifras del Nivel de la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019. Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Descripción de los resultados de la dimensión: Liderazgo.

Tabla 6. Nivel de la dimensión Liderazgo de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	5,0	5,0	5,0
Regular	7	35,0	35,0	40,0
Bueno	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

En la tabla 6, se observa que el 5 % de los trabajadores percibe un nivel bajo en la dimensión liderazgo, el 35% nivel regular y el 60 % un nivel bueno. Se observa que el porcentaje predominante es el Bueno con un 60%, lo cual nos indica que existe un manejo adecuado en esta dimensión de liderazgo por parte de los directores y jefes de áreas de la Facultad de Ciencias de la Salud, el buen liderazgo en la institución incrementa la productividad de los colaboradores y mejora el trabajo en equipo, lo cual permite la consecución de las metas institucionales.

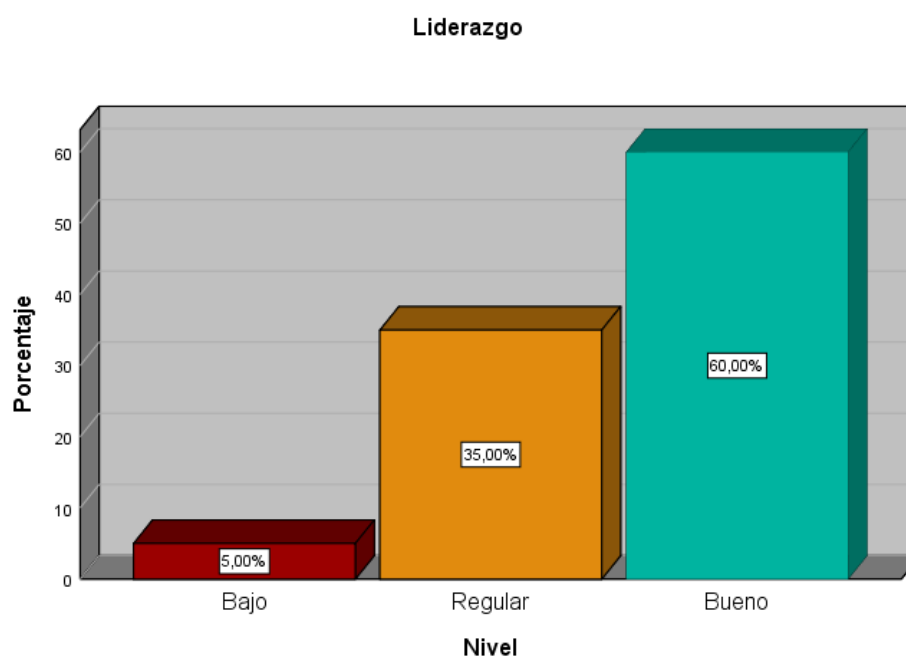


Figura 4. La figura muestra las cifras del Nivel de la dimensión Liderazgo en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019. Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Descripción de los resultados de la dimensión: Comunicación

Tabla 7. Nivel de la dimensión Comunicación de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	10,0	10,0	10,0
Regular	3	15,0	15,0	25,0
Bueno	15	75,0	75,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

En la tabla 7, se observa que el 10 % de los trabajadores percibe un nivel bajo en la dimensión comunicación, el 15% nivel regular y el 75% un nivel bueno. Se Observa el mayor porcentaje en el nivel bueno con un 75% lo que nos indica que existe una buena comunicación entre los colaboradores de la Facultad de Ciencias de la Salud, por lo que se indica que la información que les brindan es útil, este flujo de comunicación permite que el colaborador se desempeñe de manera proactiva en la toma de decisiones y participe en dar soluciones en las actividades que realiza.

Comunicación

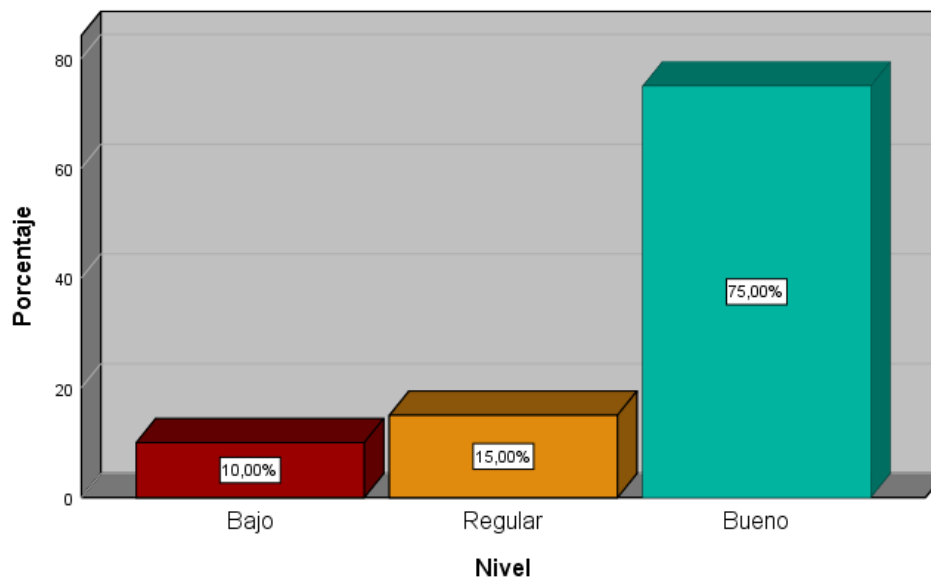


Figura 5. La figura muestra las cifras del Nivel de la dimensión comunicación en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019. Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Descripción de los resultados de la dimensión: Motivación

Tabla 8. Nivel de la dimensión Motivación de trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	10,0	10,0	10,0
Regular	5	25,0	25,0	35,0
Bueno	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

En la tabla 8, se observa que el 10 % de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud percibe un nivel bajo en la dimensión motivación, el 25% nivel regular y el 65% un nivel bueno. Siendo el mayor porcentaje el nivel bueno con un 65% lo cual nos indica que los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud se sienten

motivados en las labores que realizan siendo los factores predominantes que se sienten inspirados por la misión y visión de su institución, se sienten motivados con el servicio que prestan; además han tenido la oportunidad de innovar en las labores que realizan.

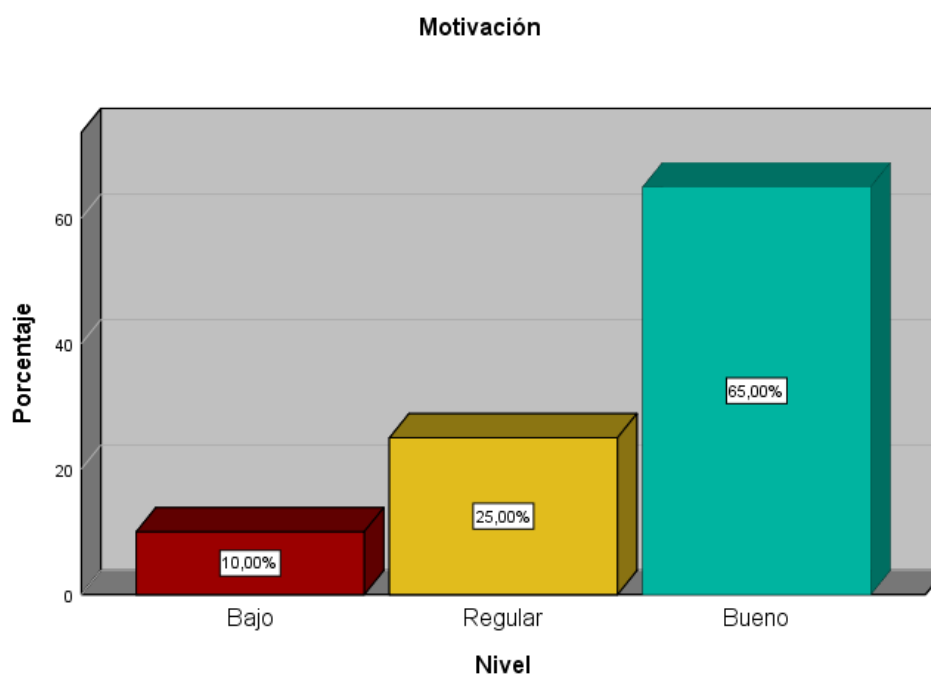


Figura 6. La figura muestra las cifras del Nivel de la dimensión Motivación en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019. Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

H0: No Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2019.

Tabla 9

Correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

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

En la tabla 9, se observa el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,655, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. El valor de $p=0,002$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que:

El clima organizacional tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca -2019.

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019.

Tabla 10

Correlación del clima organizacional en su dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

Correlaciones de la dimensión liderazgo del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral			
		Liderazgo	Satisfacción Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,544*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,544*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,544, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre el Clima Laboral en su dimensión Liderazgo y la Satisfacción Laboral. El valor de $p=0,013$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que:

El clima organizacional en su dimensión liderazgo tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca -2019.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019.

Tabla 11

Correlación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

Correlaciones de la dimensión comunicación del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral			
		Comunicación	Satisfacción Laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,489*
	Sig. (bilateral)		,029
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,489*	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se observa el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,489, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre el Clima Laboral en su dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral. El valor de $p=0,029$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que:

El clima organizacional en su dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca -2019.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019.

Tabla 12

Correlación del clima organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019.

Correlaciones de la dimensión motivación del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral			
		Motivación	Satisfacción Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,692**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,692**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

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

En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,692, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre el Clima Laboral en su dimensión Motivación y la Satisfacción Laboral. El valor de $p=0,001$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que:

El clima organizacional en su dimensión motivación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca -2019.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente investigación tiene por finalidad determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, y luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio para contrastar las hipótesis los resultados fueron, en la hipótesis general el análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación $r = 0,655$ entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,002$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que: clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Al respecto, similar resultado obtuvo Chuquimango (2019), donde se determinó que la correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Establecimiento de salud Pachacutec – Cajamarca 2018; es moderada, con un coeficiente Rho de Spearman es 0.480 ; por lo tanto, se rechaza la nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Por ello, según los resultados obtenidos en la presente investigación realizada en la Facultad de Ciencias de la Salud, comparada con los resultados obtenidos por

Chuquimango se determinó la aceptación de la hipótesis alternativa y se rechazó y se rechazó la hipótesis nula.

Con respecto al objetivo específico uno, se planteó la relación existente entre El Clima Organizacional en su dimensión liderazgo y la satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. El 60% valor predominante opinan que, existe un adecuado o buen liderazgo. Posteriormente luego de la aplicación del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,544$, lo que significa que existe un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,013$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el liderazgo de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca. Al respecto Vilcamango (2017), obtuvo una correlación de Rho de Spearman de $0,205$ y un valor $p=0.269 > 0.05$, el cual se confirma la hipótesis nula y existe una relación positiva baja entre el apoyo del superior inmediato del clima organizacional y la satisfacción laboral en el área administrativa de Dismotsa, 2016. Este resultado indica que a mayor apoyo del superior inmediato del clima organizacional mayor satisfacción laboral; pero dicha relación directa no es significativa.

Según la investigación realizada se obtuvo como resultado la relación entre el Clima Organizacional en su dimensión liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud en comparación a los resultados

obtenidos por Vilcamango, en el cual no existe una relación entre el apoyo del superior inmediato del clima organizacional y la satisfacción laboral en el área administrativa de Dismotsa, 2016, los ámbitos de estudio son distintos. En la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca los directores y jefes de áreas influyen positivamente en los trabajadores, lo cual permite un trabajo conjunto para la obtención de metas institucionales.

En referencia al objetivo específico dos, se planteó la relación existente entre El Clima Organizacional en su dimensión comunicación y la satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. El porcentaje que predomina es el 75% opinan que, existe un adecuada o buena comunicación. Posteriormente luego de la aplicación del análisis estadístico se obtuvo como resultado la existencia de una relación $r = 0,489$, lo que significa que existe un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,029$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con la comunicación en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca. Al respecto Pérez y Rivera (2015), obtuvo una correlación $0,317$ y un valor $p=1.98 > 0.05$, el cual se confirma la hipótesis nula y existe una relación positiva baja entre el nivel de Comunicación y Nivel de la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013. Este resultado se acepta la hipótesis nula y se

concluye que existe asociación entre el nivel de comunicación y el nivel de satisfacción.

De acuerdo a la investigación realizada se obtuvo como resultado la relación entre el Clima Organizacional en su dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud en comparación a los resultados obtenidos por Pérez y Rivera, en el cual existe asociación entre el nivel de comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013. En comparación de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013 en la dimensión comunicación, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tiene acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias, al respecto los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2019, indican la información que les brindan es útil y tienen facilidad de acceso para el buen desempeño laboral.

En referencia al objetivo específico tres, se planteó la relación existente entre El Clima Organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. El porcentaje que predomina es el 65% que corresponde a 13 colaboradores los cuales opinan que, existe un adecuada o buena motivación. Posteriormente luego de la aplicación del análisis estadístico se obtuvo como resultado la existencia de una relación $r = 0,692$, lo que significa que existe un nivel

de correlación moderada. La significancia de $p=0,01$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia, se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con la motivación en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Similares resultados, obtuvo Espinoza (2017) en su estudio relacionado con la motivación, con un coeficiente de correlación Spearman = 0.936 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0.05$, se concluye que la correlación es muy alta positiva entre motivación y su relación con la calidad en el servicio de atención al cliente en la Caja Municipal de ahorro y crédito Sullana-Filial Cajamarca Periodo:2014. Cabe precisar que esta relación es de magnitud muy alta.

Según la investigación realizada se obtuvo como resultado la relación entre el Clima Organizacional en su dimensión motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud en comparación a los resultados obtenidos por Espinoza, en el cual existe una relación Alta positiva entre la motivación del personal y su relación con la calidad en el servicio de atención al cliente en la Caja Municipal de ahorro y crédito Sullana – Filial Cajamarca Periodo:2014, los ámbitos de estudio son distintos. En la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca los trabajadores se sienten mas motivados por la inspiración de la misión y visión de su institución, por el servicio que ofrecen y por la oportunidad que les brinda la institución en innovar en sus labores que realizan mientras que en la investigación de Espinoza el personal que

labora en la Caja Municipal de ahorro y crédito Sullana – Filial Cajamarca, se siente motivado por que su trabajo tiene relación con su formación profesional, además se siente satisfecho en su centro de trabajo y finalmente sus funciones están bien definidas lo que permite identificar fácilmente sus responsabilidades.

4.2 Conclusiones

Se determinó que, existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2019, pues el coeficiente de Pearson fue de: $(r) = 0,655$ y el nivel de significancia de 0.002 cumplen los criterios y/o son suficientes para determinar una relación directa, moderada y significativa entre las variables.

Se concluye que, existe relación entre el Clima Laboral en su dimensión Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. Además de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson fue de $(r) = 0.544$, se concluye que el tipo de correlación entre las variables es positiva moderada entre le Clima Organizacional en su dimensión Liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. Con ello, se comprobó la primera hipótesis específica planteada.

Se concluye que, existe relación entre el Clima Laboral en su dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. Además de

acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson fue de $(r) = 0.489$, se concluye que el tipo de correlación entre las variables es positiva moderada entre el Clima Organizacional en su dimensión Comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca -2019. Con ello, se comprobó la segunda hipótesis específica planteada.

Se concluye que, existe relación entre el Clima Laboral en su dimensión Motivación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca-2019. Además de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson fue de $(r) = 0.692$, se concluye que el tipo de correlación entre las variables es positiva moderada entre el Clima Organizacional en su dimensión Motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca -2019. Con ello, se comprobó la tercera hipótesis específica planteada.

REFERENCIAS

- Acuña Vásquez, E.M. y Paredes LLavilla, D.A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores en una empresa de Cajamarca, año 2015*. Cajamarca, Perú. (Tesis de Pre grado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Espinoza Saldaña, S.M. (2017) *La Motivación del Personal y su Relación con la Calidad en el Servicio de Atención al Cliente en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullanna-Filial Cajamarca, año 2014*, Cajamarca, Perú. (Tesis de Pre grado) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pérez Tenazoa N. O. y Rivera Cardozo, P.L. (2015) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo, 2013, Iquitos, Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Alcobia, P. (2001). *Actitudes y satisfacción laboral*. En Ferreira, JMC, Neves, J., & Caetano, A. (Eds.), *Manual de Psicología de Organizaciones*. Lisboa: McGraw Hill, 281-306.
- Blum, M. y Naylor, J. (1981). *Psicología Industrial*. (2a reimpresión). México D.F: Editorial Trillas.
- Cerdán Chuquimango, H. Y. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud Pachacutec Cajamarca- 2018*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª. Ed.). México. Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.

- Chinchilla, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Costa Rica: Editorial EUNED.
- Domingo, J. (1997). *Estilos de liderazgo y coordinación para una escuela de padres participativa*. En M. Mata, J.A. Ortega y M. Lorenzo (Eds.), *Organización y dirección de instituciones educativas* (pp. 285-294). Granada: Grupo editorial universitario.
- Fernández Collado, C., Hernández Sampieri, R., y Pilar Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Fernández Collado, C., Hernández Sampieri, R., & Pilar Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202
- Ganesh, A. (2016). Understanding the Relationship between Employee Motivation and Customer Retention. *Vilakshan: The XIMB Journal of Management*, 13(1), 101-114
- Glen, B. (1998) *El Factor Humano en la Empresa*. *Enciclopedia de Dirección y Administración de la Empresa*. Volumen VI. España. Editorial ORBIS.
- Grillo González A. *Comunicación Organizacional*. La Habana: Instituto del Comercio Exterior; 2006.
- Gunter, H., Hall, D., y Bragg, J. (2013). *Distributed Leadership: A Study in Knowledge Production*. *Educational Management Administration and Leadership*, 41(5), 555–580. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/1741143213488586>
- Montoya Cáceres, P., Beijo-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F, Fuentealba Sandoval, M, y Padilla Pérez, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el*

Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia

& trabajo, 19(58), 7-13. Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

24492017000100007

Ordoñez Santos, M. L., Botello Bautista, B. y Moreno Mogollón L. E. (2017). *Estilos de*

liderazgo desde la perspectiva de rango total Leadership styles from a full range

perspective. Espacios, 38(1), 1–14. Recuperado de:

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p11.pdf>

Ortiz Serrano, Pilar, y Cruz García, Lirios. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral*

en una empresa comercializadora. Psicología para América Latina, (13)

Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.). Hand*

Book of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1.297-1.349). Chicago: Mc.

Nally.

Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional.* México. Editorial PRENTICE–May.

Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional.* México: Prentice Hall, Octava

edición.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* (15ª ed.). México: Pearson.

Rojas, K. (2010). *Gerencia de Recursos Humanos, (2º Ed).* Inglaterra: Editorial Legis.

Sandoval, M. (2004) *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional” Hitos de Ciencias*

Económico Administrativas. Recuperado de

[https://www.yumpu.com/es/document/read/29113463/concepto-y-dimensiones-del-clima-](https://www.yumpu.com/es/document/read/29113463/concepto-y-dimensiones-del-clima-organizational-publicaciones-)

[organizational-publicaciones-](https://www.yumpu.com/es/document/read/29113463/concepto-y-dimensiones-del-clima-organizational-publicaciones-)

Salas Vilca, Y. V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. Lima, 2017 (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.

Vilcamango Cadena, C. C. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área administrativa de DISMOTSA*, 2016. Lima, Perú. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

Zans Castellón, Alex Javier (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Maestría thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Araya Salgado, M., y Medina Giacomozzi, A. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*. Revista Médica de Risaralda, 25(2), 157-166. Retrieved February 08, 2021, Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157

Soria Reséndez, A. C., Pedraza Melo, N. A., y Bernal González, I. (2019). *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior*. Acta universitaria, 29, e2205. Epub 11 de septiembre de 2020 Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100198&script=sci_abstract

ANEXOS

Anexo N° 1. Instrumento para determinar Clima Organizacional.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Colaborador:

Con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al **Clima Organizacional** de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

A continuación, encontrará alternativas a las que debe responder de manera honesta. Marque con una “X” el recuadro que mejor describa lo que piensa o siente, no existe respuestas correctas o incorrectas. La encuesta es anónima.

N°	Clima Organizacional	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
1	¿Su jefe le orienta y enseña cuando desconoce cómo realizar alguna actividad en su trabajo?					
2	¿Su jefe toma en cuenta sus opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo?					
3	¿Su jefe evalúa constantemente su trabajo?					
4	¿Su jefe le brinda retroalimentación para reforzar sus puntos débiles?					
5	¿Su jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores?					
6	¿En la facultad donde labora se hace una revisión regular de los objetivos y prioridades de cada uno de los miembros de la organización?					
7	¿En la facultad donde labora se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo?					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						

8	¿En su institución, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna?					
9	¿Accede con facilidad a la información que necesita para realizar su trabajo?					
10	¿En su institución le mantienen informado de lo que sucede en ella, mediante: Reuniones, cartas, memorándums, etc.?					
11	¿Considera que existe rapidez en el traslado de la información en su institución?					
12	¿La información que recibe es útil e importante para el desarrollo de sus actividades?					
13	¿Mantiene una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
14	¿Se siente inspirado por la misión y propósito de su institución?					
15	¿Usted ha recibido reconocimientos por realizar un buen trabajo?					
16	¿Su institución estimula su desarrollo profesional?					
17	¿Le agrada el servicio que ofrece desde su puesto de trabajo a favor de los objetivos de su institución?					
18	¿Cuenta con oportunidades en su trabajo para aprender y crecer?					
19	¿Ha tenido la oportunidad de innovar en su trabajo?					
20	¿Su institución le mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos?					

Muchas Gracias por su Colaboración.

Anexo N° 2. Instrumento para determinar Satisfacción Laboral.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Colaborador:
 Con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Satisfacción Laboral** de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.
 A continuación, encontrará alternativas a las que debe responder de manera honesta. Marque con una “X” el recuadro que mejor describa lo que piensa o siente, no existe respuestas correctas o incorrectas. La encuesta es anónima.

N°	Satisfacción Laboral	1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
DIMENSIÓN: GRADO DE SATISFACCIÓN						
1	¿Su institución otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?					
2	¿El ambiente donde labora, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación?					
3	¿Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo?					
4	¿Su institución le provee de equipos y mobiliario necesarios para realizar su trabajo?					
5	¿Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores?					
6	¿Le agrada la actividad que realiza?					
7	¿El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización?					
DIMENSIÓN: SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
8	¿Las instalaciones en su trabajo, son seguras para el desarrollo de sus labores?					

9	¿La temperatura ambiente en su trabajo facilita la realización de sus labores?					
10	¿Se siente satisfecho en el lugar donde labora?					
11	¿Tiene la seguridad de no ser despedido en el futuro?					
12	¿Le brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.?					
13	¿Las instalaciones en su trabajo cuentan con una adecuada limpieza?					
14	¿Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto?					
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO						
15	¿El salario que percibe, le permite cubrir sus propias necesidades y las de su familia?					
16	¿La remuneración que percibe está acorde con la labor que realiza?					
17	¿Su institución le brinda programas de adiestramiento o capacitación periódicamente?					
18	¿Las capacitaciones que brinda su institución están alineadas a sus labores?					
19	¿La remuneración que percibe aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones?					
20	¿Considera que la jornada laboral es la adecuada?					

Muchas Gracias por su Colaboración.

Anexo N° 3. Validación de instrumento por expertos.

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: *Arístides Paul Granda Ortiz.*

1.2. Especialidad: *Psicología*

1.3. Cargo actual: *Docente a tiempo parcial.*

1.4. Grado académico: *Magister.*

1.5. Institución: *UPN*

1.6. Tipo de instrumento: *Encuestas*

1.7. Lugar y fecha: *Quince, 16 de febrero del 2021.*

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	✓					
2	Formulado con lenguaje apropiado	✓					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	✓					
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓					
5	Suficiencia para medir la variable	✓					
6	Facilita la interpretación del instrumento	✓					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	✓					
8	Expresado en hechos perceptibles	✓					
9	Tiene secuencia lógica	✓					
10	Basado en aspectos teóricos	✓					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{50}{100}$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....
Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Isalas Montenegro Cabrera
- 1.2. Especialidad: Administrador de empresas
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctor
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 12 de febrero

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	40	8				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 96\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



Firma y sello del Experto