

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

*por* Katty Zenayda Aquino Torres

---

**Fecha de entrega:** 26-ene-2024 04:13p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2279230099

**Nombre del archivo:** TIPIAN\_PE\_A\_IVETT\_MARIBEL\_-I.docx (14.21M)

**Total de palabras:** 14127

**Total de caracteres:** 83069

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO  
DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:  
**MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**AUTORES**

Br. Katty Zenayda Aquino Torres  
Br. Ivett Maribel Tipian Peña

**ASESOR**

Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar  
<https://orcid.org/0000-0002-8889-9676>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de desarrollo organizacional y talento humano

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar con DNI N° 16786640 como asesor(a) de la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

Desarrollada por el / la / los bachiller (es): Aquino Torres Katty Zenayda con DNI N° 41282328 y Tipian Peña Ivett Maribel Con DNI N° 41171971

De la MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3 Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



3 Firma del asesor(a)

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora Académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**



## **DEDICATORIA**

*A mis padres y mi hija, gracias por su paciencia y su apoyo incondicional brindándome toda su confianza para conseguir mi meta personal.*

*Tipian Peña Ivett Maribel*

*A mis padres, esposo e hijos por su apoyo incondicional.*

*Aquino Torres Katty Zenayda*

## **AGRADECIMIENTO**

*Gracias a mis padres y mi hija, por ser las principales personas en mi vida.*

*Tipian Peña Ivett Maribel*

*A mi madre por su ayuda generosa y desinteresada.*

*Aquino Torres Katty Zenayda*

## DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Aquino Torres Katty Zenayda con DNI 41282328 y Tipian Peña Ivett Maribel con DNI 41171971, egresados de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023, <sup>5</sup> la que consta de un total de 88 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 4 figuras, más un total de 33 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

*Los autores*

Br. Aquino Torres Katty Zenayda  
DNI 41282328

Br. Tipian Peña Ivett Maribel  
DNI 41171971

## ÍNDICE

|   |     |
|---|-----|
| Declaratoria de originalidad.....   | ii  |
| Autoridades universitarias.....   | iii |
| Dedicatoria.....  | iv  |
| Agradecimiento.....   | v   |
| Declaratoria de legitimidad de autoría .....  | vi  |
| RESUMEN.....  |     |
| ABSTRACT.....   |     |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 12  |
| II. METODOLOGÍA.....  | 20  |
| 2.1. Enfoque, tipo.....   | 20  |
| 2.2. Diseño de investigación.....   | 20  |
| 2.3. Población, muestra y muestreo.....   | 20  |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos/equipos de laboratorio/informe de trabajo especializado, de ser utilizados..... | 21  |
| 2.5. Técnicas de procesamientos y análisis de la información.....   | 21  |
| 2.6. Aspectos éticos en investigación.....  | 21  |
| III. RESULTADOS.....  | 22  |
| IV. DISCUSIÓN.....  | 37  |
| V. CONCLUSIONES.....  | 43  |
| VI. RECOMENDACIONES.....  | 45  |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....  | 47  |
| ANEXOS.....   | 53  |
| ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....   | 54  |
| ANEXO 2: Ficha técnica.....   | 56  |
| ANEXO 3: Operacionalización de variables.....   | 57  |
| ANEXO 4: Carta de presentación.....   | 58  |
| ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....                                       | 59  |
| ANEXO 6: Consentimiento informado.....  | 61  |
| ANEXO 7: Matriz de consistencia.....  | 66  |
| ANEXO 8: Validación de instrumentos.....  | 67  |
| ANEXO 9: Porcentaje de turnitin .....   | 88  |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 01. Resultados del Clima organizacional.....   | 22 |
| Tabla 02. Efectos por extensiones de la mudable clima organizacional.....                            | 24 |
| Tabla 03. Efectos de la versátil independiente Satisfacción laboral.....                             | 27 |
| Tabla 04. Efectos por extensiones de la versátil dependiente satisfacción laboral.                   | 29 |
| Tabla 05. Correlación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral.....                      | 31 |
| Tabla 06. Similitud entre motivación y la satisfacción laboral.....                                  | 32 |
| Tabla 07. Correspondencia entre equipo de trabajo y la satisfacción laboral.....                     | 33 |
| Tabla 08. Correspondencia entre extensión y variable: comunicación y la<br>satisfacción laboral..... | 34 |
| Tabla 09. Correlación entre dimensión y variable: liderazgo y la satisfacción<br>laboral.....        | 35 |
| Tabla 10. Prueba de normalidad.....  | 36 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 01. Efectos de la mudable Clima organizacional.....                                 | 25 |
| Figura 02. Efectos por extensiones del clima organizacional.....                           | 26 |
| Figura 03. Efectos de la mudable independiente Satisfacción laboral.....                   | 28 |
| Figura 04. Efectos por extensiones de la versátil dependiente satisfacción<br>laboral..... | 30 |

## RESUMEN

El Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash muestra deficiencia en su clima organizacional, generando que la satisfacción laboral de sus trabajadores sea deficiente, puesto que el trabajador no siente una satisfacción laboral positiva, repercutiendo directamente en las labores que realiza, toda vez que no se percibe un ambiente profesional saludable y adecuado, acarreado el incumplimiento de objetivos en la institución, agregando que la gestión actual no hace algo por resolver dicho problema. El objetivo general fue determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. El tipo de estudio fue básico con diseño no experimental, con una muestra de 72 colaboradores quienes fueron encuestados. Los resultados evidenciaron una correlación muy alta, elevada y efectiva, con un Rho de Spearman del .993. Concluyendo que el clima organizacional y la satisfacción laboral se correlacionan alta, elevada y efectivamente, comprobándose que si el clima organizacional mejora la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash también mejorará.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, motivación y liderazgo.

## ABSTRACT

The Ancash National Direct Support Program shows a deficiency in its organizational climate, causing job satisfaction of its workers to be deficient, since the worker does not feel positive job satisfaction, having a direct impact on the work they do, since they do not A healthy and adequate professional environment is perceived, leading to the failure of objectives in the institution, adding that the current management does not do anything to solve this problem. The general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the National Direct Support Program Juntos de Ancash 2023. The type of study was basic with a non-experimental design, with a sample of 72 collaborators who were surveyed. The results showed a very high, high and effective correlation, with a Spearman's Rho of .993. Concluding that the organizational climate and job satisfaction are highly, highly and effectively correlated, proving that if the organizational climate improves, the job satisfaction of the workers of the Ancash National Direct Support Program will also improve.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, motivation and leadership.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel Internacional Alonso & Aguilera (2021) revelaron que en México, luego de una revisión abordada en la última década, se determinó que el entorno profesional en la mayoría de organizaciones es débil, por lo que la satisfacción laboral del personal se ha visto perjudicada; de igual manera en Chiapas Martínez et al., (2021) expresaron, que el 48% de trabajadores de una Universidad mexicana consideran que los directivos carecen de capacidades gerenciales, que afecta el clima organizacional; asimismo en Chile Chiang-Vega et al., (2021) precisan que el entorno del trabajo es indispensable en la capacidad de gerencia del capital humano y la satisfacción en ellos, siendo vital en las actividades organizacionales; por ello Montoya et al., (2017) aseveran, que el 92.10% de funcionarios de una Universidad Nacional Chilena, se muestran satisfechos con la labor que realizan, debido a un alto clima organizacional, representado por un 73.3% que afirmaron ser motivados periódicamente por parte de la entidad; sin embargo en Colombia Rivera et al., (2018) arguyen, que el 65% de funcionarios del sector salud se muestran desmotivados, debido a un mal clima organizacional; además en Colombia Andrade & Bedoya (2022) recomiendan que las organizaciones deben tomar medidas en la optimización de las condiciones laborales que enriquezcan el desarrollo profesional, personal y el crecimiento económico de la institución, con la mira de perfeccionar el entorno laboral; por último Martínez (2022) asegura que el clima organizacional negativo guarda un impacto negativo también en los objetivos de una compañía, afectando la satisfacción del personal, aumentando a su vez los conflictos internos, rotación, despidos, entre otros.

A nivel nacional La Republica (2021) informó que, lo que más motiva y satisface laboralmente a un colaborador a poseer un buen performance laboral es poseer un buena mensualidad, reconocimiento, comunicación y motivación; debido a que el 52% de los colaboradores evaluó que el desarrollo profesional y salarial admitirá perfeccionar su estilo de vida; asimismo Rojas & Hidalgo (2019) narraron que el 38% de trabajadores realizan sus labores en un clima laboral poco agradable y con pocas posibilidades de subir de puesto, ocasionando un clima organizacional poco fiable que predomina de forma negativa en su desempeño; por ello Silva et al., (2018) expresaron que en la municipalidad de Morales-Rioja se vive un clima organizacional endeble, puesto que el 37% de los colaboradores califico como regular la gestión municipal, afectando el desempeño y la satisfacción de los

colaboradores; además Urbano (2018) enfatizó, que un excelente entorno institucional optimizará el rendimiento del colaborador; por ultimo Ramirez & Cerron (2018) revelaron que el 80% de trabajadores afirman que dentro de la institución financiera Trascender, no se practica e infunden cualidades, valores y conductas adecuadas, aturdiendo de esta manera el clima organizacional de dicha compañía

A nivel local Echevarria (2017) precisó que el 46.7% de colaboradores del centro de salud Supte San Jorge se sienten insatisfechos, debido a un ambiente laboral poco saludable en la organización.

Actualmente en el Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos en Ancash muestra serios problemas en su clima organizacional, generando que el trabajador no sienta una satisfacción laboral positiva, repercutiendo directamente en las labores que realiza, toda vez que no se divisa un entorno de trabajo saludable y adecuado, acarreado la no obtención de los propósitos y objetivos en el establecimiento, agregando que la gestión presente no realiza casi nada por resolver dicho problema. Por tal motivo, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023?

La investigación se justificó mediante la aportación Teórica: el mismo que se basa en el estudio exhaustivo y definición de las mudables clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023; con la finalidad de conocer sus dimensiones e indicadores, los mismos que ayudaran a optimizar el clima en la organización, la satisfacción y rendimiento en los obreros, a través teorías, enfoques y modelos.

También se consideró el aporte practico, el mismo que se basó en obtener los resultados e información veraz, mediante el empleo de herramientas de recopilación de información, evidenciándose de este modo que no existe un buen el clima laboral en la institución, el mismo que ha generado que el colaborador se conciba insatisfecho de la labor que ejecuta. No obstante, el presente estado analizara también la relación entre las variables y como perfeccionar el clima organizacional de la organización y el deleite de los trabajadores.

Finalmente, el aporte social, se basó en la recopilación de datos obtenidos de la institución analizada; con la finalidad de que sirva como modelo y guía para futuros estudios con dificultades similares, contribuyendo además a que otras instituciones puedan tomar en

cuenta que el clima organizacional es vital para que una organización pueda cumplir con sus objetivos y el logro de la satisfacción de todos sus trabajadores, mediante sus dimensiones.

Luego se planteó el siguiente objetivo general: determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Y los siguientes objetivos específicos: determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Determinar la relación existente entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

Asimismo, se consideraron las consecutivas referencias a nivel internacional Sumbabustamante et al., (2022) en su artículo científico, analizó el entorno organizacional como componente del rendimiento profesional en Mipymes de Ecuador; con metodología basada en estudio bibliográfico y exploratorio, enfoque cualitativo; la técnica fue la ficha bibliográfica; concluyendo que es indispensable tomar en cuenta que el clima organizacional influye de forma negativa en el trabajo del personal de dicha institución; asimismo Quintero et al., (2022) en su investigación examinó las estrategias innovadoras para mejorar el clima organizacional de las empresas colombianas; fue un estudio bibliográfico, con la revisión de 40 fuentes de artículos científicos; concluyendo que es esencial que las organizaciones sean cautelosas con el talento humano, debido a que si contamos con un buen entorno institucional, los trabajadores se encuentran presuntuosos y motivados; por ello Parra et al., (2022) en su investigación analizó el clima organizacional dentro de las PYMES colombianas; fue una revisión bibliográfica, referida en artículos científicos, los cuales ayudaron a definir las variables en mención; concluyendo que existen muchas herramientas que pueden medir y diagnosticar si una organización cuenta con un buen clima que le permita crecer organizacionalmente; anudado a ello Nemecio-Lorenzo et al., (2020) en su artículo científico exploró la comunicación organizacional y el agrado del personal de una concesionaria de automóviles en Piedras Negras Colombia, con una investigación correlacional, transnacional, no experimental, descriptivo; con una participación de 74 empleados a los que se encuestó; ultimando que los colaboradores se encuentran satisfechos

con la comunicación interna, para finalizar Moreno et al., (2018) en su indagación examinó la complacencia de los trabajadores de las pymes exportadoras colombianas; con diseño no experimental, transeccional, paradigma cuantitativo, **con un extracto de 19 pymes a quienes se les encuestó; concluyendo que** los impactos globalizadores en este rubro, requieren que las compañías precisen destrezas encaminadas a desarrollar la complacencia en las propiedades del empleo, puesto que el capital humano se establece como su elemento más efectivo de competencia.

En el plano nacional, se consideró a Rivera (2022) en su investigación, analizó el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional asistencial del hospital Belen en Lambayeque; con criterio cuantitativo y diseño no empírico, transversal, descriptivo, correlacional; con un ejemplar de 44 profesionales quienes participaron de la encuesta; finiquitando que coexiste analogía efectiva y demostrativa en las versátiles, con un Rho de 0.417, con una significancia de 0.05, admitiéndose la suposición alterna; asimismo Ninaquispe (2020) en su indagación analizó el ambiente de trabajo y el deleite laboral en el CS Morrope; con alcance descriptivo, tipo básica, diseño correlacional, no empírica y transversal; con 32 colaboradores que fueron considerados en la ejecución de la herramienta de investigación; finiquitando que ambas variables se correlacionan, con un Rho de S. de 0,634, existiendo una relación enérgica, amplia y positiva; por ello Montoya (2018) en su investigación, analizó la relación del entorno laboral y la satisfacción profesional en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas Limeñas; con enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no empírico, transversal, correlacional; con un ejemplar de 200 expertos en la salud, a quienes se entrevistó; concluyendo que existió relación verdadera y significativa en las en estudio, con un coeficiente de correlación del 0.604; en tal sentido Colqui (2018) en su investigación, examinó el entorno organizacional y satisfacción en una organización pedagógica de Huichpin, Pasco 2017; de tipo descriptiva correlacional, diseño no empírica, transeccional descriptivo, correlacional; con un ejemplar de 20 docentes quienes participaron de la encuesta; consumando que el entorno empresarial se vincula de forma manifiesta con la satisfacción laboral en dicha institución, con un Rho de Spearman de 0,979; por ultimo Fernandez (2018) en su estudio, examinó la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de OSINFOR en Lima; con enfoque cuantitativo, tipo básico, de nivel **transversal; con una muestra de 90 trabajadores que participaron en la** ejecución del instrumento de investigación; consumando que se halló una correspondencia moderada, entre dichas variables; con un Rho de Spearman del 0.551.

Y a nivel local Simbron (2023) en su investigación analizó el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de una empresa minera en Ancash; con una publicación básica, diseño no empírica, enfoque cuantitativo, alcance correlacional; con un ejemplar de 70 colaboradores; finiquitando se halló una correlación alta, real y continua en dichas variables, con un Rho de 0.842; asimismo Norabuena (2018) en su investigación examinó el estrés profesional y deleite de los colaboradores de la Diresa de Ancash; de tipo descriptivo, correlacional, diseño no empírico y transeccional; con una muestra de 234 colaboradores quienes fueron encuestados; ultimando que el estrés laboral se corresponde elocuentemente con el deleite profesional del personal de dicha institución, con un Rho de Spearman de .967; por ello Orellana & Aldave (2018) en su averiguación examinó el predominio del clima organizacional y el deleite profesional de las enfermeras del hospital Víctor Raúl Guardia en Huaraz; el estudio fue no empírico, cuantitativo, transaccional, diseño correlacional; con una participación de 34 enfermeras a quienes se entrevistó; finiquitando el 52% de enfermeras se sienten insatisfechos laboralmente, dado que no sienten que su trabajo sea reconocida, lo que significa que las mudables en estudio se corresponden de forma directa.

En este mismo contexto se mencionan las bases teóricas científicas o marco conceptual; se procedió a la definición de la mudable clima organizacional, por ello Pedraza (2018) concreta que es un conjunto de características medibles que se relacionan directa o indirectamente con un espacio o ambiente de trabajo; conduce al desarrollo de personal y unidades estructurales; también Iglesias & Torres (2018) definieron que es un conglomerado de particularidades racionalmente sólidas en una organización, que predominan en conductas, acciones y en el espacio donde se trabaja; asimismo Rosa (2022) conceptualizo que son creencias que toda organización establece dentro de sus actividades, mediante acciones, modos y costumbres que determinan y diferencian de otras; por ello Salazar-Ponce et al., (2021) sintetizaron que es poseer un área independiente y robusta en donde planificar y realizar diversas tareas; del mismo modo Gonzales et al., (2021) establecieron que es un embudo que clasifica estrategias y metas como el ambiente físico del trabajo, comunicación y toma de decisiones; por otro lado Sotelo & Figueroa (2017) explico que es el calificativo referido a la organización, donde los empleados ven, sienten en una organización; para Daza et al., (2021) definieron que es el contexto psicológico en el que actúan los miembros de una compañía.

En este mismo contexto se definió la variable satisfacción laboral, por ello Pilligua & Arteaga (2019) es el conjunto de actitudes generales que una persona tiene hacia su labor

de trabajo, pudiendo este crearle satisfacción positiva o negativa, mientras que para Masias et al., (2021) define que es el modo del colaborador presenta en su trabajo; dicha cualidad está fundamentada en dogmas y mercancías que el colaborador desarrolle en sus actividades; asimismo Ponce et al., (2022) precisa que es el agrado que un individuo experimenta en relación a su realidad laboral; por ello Caceres et al., (2017) refiere que son aspectos positivos más importantes, como un buen nivel de rendimiento, apropiado horario de trabajo y una buena remuneración.

Asimismo, se definieron las extensiones de la variable satisfacción laboral, Pilligua & Arteaga (2019) son Incentivar: es el deseo de motivar al trabajador para que desarrolle bien sus actividades y pueda alcanzar los objetivos organizacionales; Reconocimiento: es la recompensa que se otorga a los colaboradores por el esfuerzo y el desempeño mostrado al ejecutar sus funciones; Condiciones físicas de trabajo: la organización está en la obligación de brindar al colaborador los recursos, materiales, ambiente saludable y otros para que desarrolle su labor en forma óptima.

La teoría de la variable satisfacción laboral: Cuesta (2020) Teoría motivacional de Frederick Herzberg basada en la satisfacción de necesidades humanas, donde los factores extrínsecos eran causales de insatisfacción, y los factores intrínsecos referentes al logro, reconocimiento y promoción eran considerados como motivadores; asimismo Pujol-Cols & Dabos (2018) considero el enfoque situacional: se centra en el estudio del espacio laboral y en su impacto acerca de las formas y conductas del personal; sosteniendo que las instituciones instauran una poderosa influencia sobre el comportamiento, actitudes y el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado se definieron las extensiones de la voluble clima organizacional, según Pedraza (2018) estimó 4 dimensiones: motivación: Es un conjunto de características medibles que se relacionan con el espacio de trabajo; sintiendo satisfacción al lograr los objetivos personales y organizacionales; trabajo en equipo: Es un pequeño equipo de personas cuyas habilidades se complementan y fusionan con responsabilidad entre sí hacia un objetivo común; comunicación: Es una actividad en la que el emisor y el receptor forman una asociación en un área determinada, transmiten, intercambian, participan, integran y comparten ideas e información que son claras para ambas partes en el proceso de toma de decisiones; liderazgo: es la influencia en un equipo de personas determinado con el objetivo de alcanzar ciertas metas preestablecidas.

<sup>2</sup> La Teoría del clima organizacional, según Iglesias & Torres, (2018) consideran la Teoría factorial de Herzberg: desarrollada por Maslow, es la necesidad de prestar atención permanente del espacio laboral para evitar elementos circunstancial insatisfactorios, como pago y otras compensaciones, escenarios de trabajo, seguridad y inspección, de modo que la estimulación y deleite surjan de orígenes internos; los gestores deben crear un lugar motivador que apueste por un trabajo dignificante. Vargas (2022) en la Teoría del clima profesional de Rensis, quien precisa que los trabajadores se comportan de acuerdo a la conducta administrativa y las situaciones de la institución, considerando la condición en la que la institución se desenvuelve y alcanza sus resultados; examinar <sup>2</sup> la etapa íntima de la entidad en motivación, desempeño, toma de decisiones y comunicación

<sup>2</sup> Enfoques del clima organizacional, Charry (2018) enfatizó la orientación de la gerencia de la comunicación considerado un dispositivo transcendental para todo espacio general y organizacional, ya que su realización y administración de la información comunicacional divulga convenientemente al personal las metas y mercancías requeridas, propiciándose una cultura de lealtad, empoderamiento y sentido de pertenencia. Además Carhuayal (2020) discurrió, que para corregir el entorno institucional se necesita emplear los enfoques: estructuralista: pro Forehand y Gilmer, quienes consideran que un área de labores es un conjunto de particularidades que predominan en la conducta del personal, de tal forma que, área transparente y saludable, trabajador <sup>2</sup> concentrado y escrupuloso en sus labores; enfoque subjetivo: por Halpin y Crofts comentan que es el concebir y el veredicto que un colaborador forma en su cerebro como concepto y como primera opinión.

<sup>7</sup> Por último se formuló la siguiente conjetura de investigación: Existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Áncash 2023.



Matriz de Operacionalización de variables

| VARIABLE                    | DEFINICION CONCEPTUAL   | DEFINICION OPERACIONAL  | DIMENSIONES | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICION |
|-----------------------------|---|---|-------------|---|--------------------|
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> | Es un conjunto de características medibles que se relacionan directa o indirectamente en un espacio de trabajo; conduciendo al desarrollo de personal y profesional (Pedraza, 2018) | Son las condiciones, escenarios y ambiente que el trabajador cumple sus actividades laborales de acuerdo al contexto existente y real de la institución. El clima organizacional será examinado mediante interrogantes, que responden a sus dimensiones: motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. | Motivación  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Logro de objetivos</li> <li>● Poder</li> <li>● Autorización</li> </ul>   | Ordinal            |
|                             |   |   |             | Trabajo en equipo   |                    |
| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> | Es el conjunto de actitudes generales que una persona tiene hacia su labor de trabajo, pudiendo este ser satisfacción positiva o negativa (Pilligua & Arteaga (2019)                | Es el gusto o deleite que siente cada trabajador en relación a las condiciones de trabajo, que brinda la institución. La satisfacción laboral será examinada mediante interrogantes, que responden a sus dimensiones: Incentivar, físicas de Trabajo reconocimiento, condiciones físicas de trabajo               | Incentivar  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación del personal.</li> <li>● Buenas relaciones entre trabajadores.</li> <li>● Estabilidad laboral.</li> <li>● Reconocimiento de tareas</li> <li>● Reconcompensa al personal</li> <li>● Esfuerzo.</li> </ul> | Ordinal            |
|                             |   |   |             | Reconocimiento  |                    |



## II. METODOLOGÍA

### 2.1 Enfoque, tipo

El tipo de estudio para la presente pesquisa fue de ejemplar básica, correlacional, con enfoque cuantitativo, debido a que permitirá examinar la analogía que guardan las mudables de estudio y conocer si una variable incide en la otra (Hernandez et al., 2014)

### 2.2. Diseño de investigación

El diseño de exploración fue no empírico, toda vez que solo se describirá las características y conductas de las variables, dejando en claro que no se pretenderá manipular ninguna variable de estudio (Ñaupas et al., 2018)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Gallardo (2017) precisa que la población son todos los individuos que conservan cualidades parecidas que se necesitan en una investigación. Por ello la población estuvo conformada por 89 trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023; acotando que se consideró a los trabajadores que dieron su consentimiento para ser encuestados y se respetó la respuesta de los colaboradores que no decidieron participar en la indagación respectiva. Asimismo Arias (2020) refiere que la muestra es un extracto del total de la población que se desea investigar, o en algunos casos la muestra está conformada por la integridad de la población. En tal sentido la muestra de la investigación fue constituida por 72 trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, indicando que se utilizara el muestreo probabilístico aleatorio simple.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos/equipos de laboratorio/informe de laboratorio especializado, de ser utilizados

Según Useche et al., (2020) refiere, que la encuesta es la tecnica que está referida a examinar la informacion relacionada al estudio de la investigacion, con el fin de lograr los objetivos. En esta ocasión se empleó la tecnica mencionada, la misma que permitira conocer datos relevantes de la realidad problemática de la institucion. Por otro lado Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018) precisa que el cuestionario es el instrumento que se utiliza para recabar informacion precisa y concisa, la misma que se desarrolla mediante un conjunto de interrogantes en relacion de lo que se desea indagar; por ello se utilizara como instrumento el cuestionario,

dado que nos permitira responder a las inrerogantes relacionadas a las variables de indagación.

#### **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

La confección de los instrumentos de recolección de datos fueron confeccionados en el Programa de computador Ms Word 2018; en relación al encausamiento del informe tanto descriptivo como inferencial se empleara el Programa de computador Ms Excel, siendo procesados en el Programa de computador SPSS adaptación 28 con la aplicación del factor de Spearman, con el propósito de corresponder las volubles y saber el nivel de dependencia que poseen, tal cual lo relata (Schober & Schwarte, 2018).

#### **2.6. Aspectos éticos en investigación**

La información proporcionada por parte de la institución a analizar, será de estricta confidencialidad por parte de la persona que nos proporcione toda información necesaria para llevar a cabo el desarrollo de la investigación; respetando siempre los principios de responsabilidad, honestidad, confidencialidad, moralidad y justicia; así como los principios éticos de la Universidad Católica de Trujillo (Salazar et al., 2018).

### III. RESULTADOS

El tercer acápite, presenta los resultados y análisis relacionados a la información proporcionada por las personas que fueron encuestadas, a través de los materiales utilizados en el recojo de datos, y los objetivos señalados en la indagación. De este modo se describirá e interpretaran de forma descriptiva e inferencial, a través de cuadros y tablas elaborados en el programa SPSS versión 28.

Resultados descriptivos del presente estudio de la voluble clima organizacional:

**Tabla 1**

*Resultados del Clima organizacional*

| <sup>1</sup><br><b>NIVEL</b> | <b>ALTO</b> | <b>MEDIO</b> | <b>BAJO</b> | <b>TOTAL</b> |
|------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>Fi</b>                    | <b>6</b>    | <b>10</b>    | 56          | <b>72</b>    |
| <b>%</b>                     | 8%          | 14%          | 78%         | <b>100%</b>  |

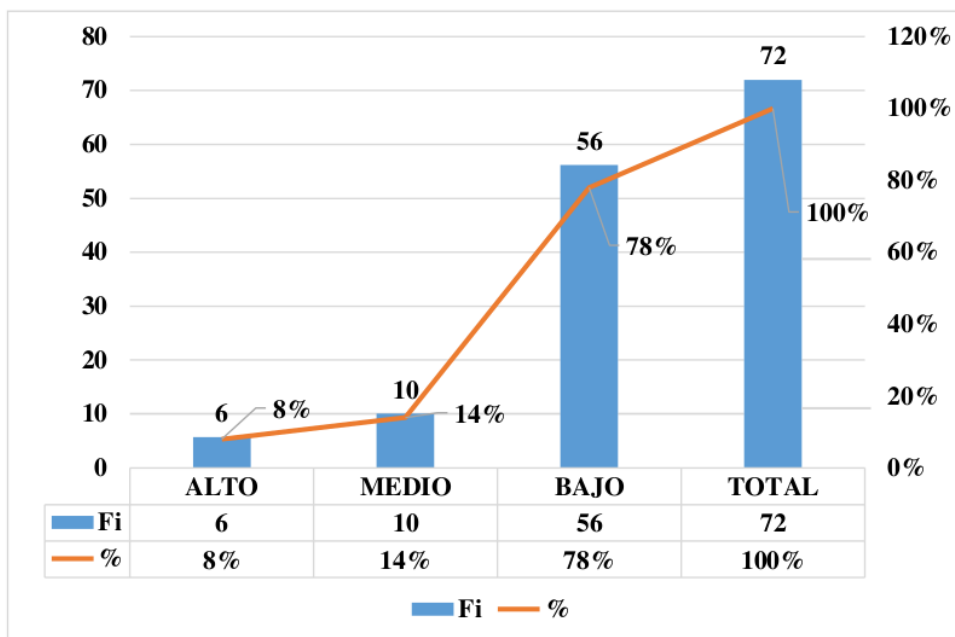
**Nota.** Información que muestra cómo se ubica el clima en la institución.

Como resultado, se pudo apreciar que el clima organizacional del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash presenta serios problemas en concordancia a su clima organizacional preestablecido y vivido a diario en su entorno institucional. Como consecuencia se pudo corroborar que el 78% de personal afirmó que el clima organizacional es débil e inestable en la institución, calificándolo como nivel bajo. Razón por la cual sólo el 14% de trabajadores consideran al clima organizacional como algo estable, refiriendo además que existen algunos factores que requiebran dicho clima, pero que se pueden superar.

Asimismo; si observamos la presente tabla, denotaremos que existe un 8% de colaboradores que únicamente se encuentran contentos, positivos y satisfechos con el clima organizacional establecido en la institución. Sin embargo, indicaremos que el clima organizacional de dicha entidad, tiene que mejorar, con la finalidad de optimizar la administración general de sus actividades y se respire un ambiente laboral favorable tanto para la organización y su recurso humano y con ello el logro de objetivos organizacionales.

**Figura 1**

*Efectos de la mudable Clima organizacional*



**Nota.** Información que muestra cómo se ubica el clima en la institución.

La presente figura reveló el bajo nivel en que se halla el clima organizacional, representada por un 78% que equivale a un total de 56 trabajadores; asimismo en nivel medio está asociada por un 14% semejante a un total de 10 trabajadores y por último se apreció que únicamente el 8% que es igual a 6 trabajadores ven al clima organizacional en un nivel alto.

Resumiendo, del 100% de trabajadores, el 78% considera al clima organizacional en nivel bajo; es decir del total de los 72 colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, 56 trabajadores ven al clima organizacional en pésimas condiciones, calificándola en nivel bajo.

**Tabla 2***Efectos por extensiones de la mudable clima organizacional*

| <sup>2</sup><br>NIVEL |    | ALTO | MEDIO | BAJO | TOTAL |
|-----------------------|----|------|-------|------|-------|
| Motivación            | fi | 4    | 12    | 55   | 72    |
|                       | %  | 6%   | 17%   | 77%  | 100%  |
| Trabajo en equipo     | fi | 9    | 13    | 50   | 72    |
|                       | %  | 12%  | 18%   | 70%  | 100%  |
| Comunicación          | fi | 11   | 14    | 47   | 72    |
|                       | %  | 15%  | 20%   | 65%  | 100%  |
| Liderazgo             | fi | 4    | 12    | 57   | 72    |
|                       | %  | 5%   | 16%   | 79%  | 100%  |

**Nota.** Información que ubica a cada una de las mudables del clima.

A continuación, la tabla dos muestra los niveles que guardan las dimensiones que apoyan a la variable <sup>4</sup> clima organizacional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, como son: la motivación, trabajo en equipo, comunicación y el liderazgo.

De este modo se pudo deducir que la motivación en la institución es baja; puesto que los trabajadores afirman que la entidad no hace nada por motivar a los colaboradores, generando desaliento y desanimo al momento de ejercer sus funciones. Esto se ve reflejado en un 77% que calificaron a la motivación en un bajo nivel. Toda vez que el empleador no toma en cuenta que la motivación ayudaría mucho a mejorar la administración de la entidad y dentro de ella las funciones que cada colaborador realiza, ya que el trabajador mediante la motivación vería que su trabajo está siendo reconocido y aplaudido, siendo para ellos gratificante y adecuado.

De modo similar se encuentra la dimensión trabajo en equipo, puesto que los colaboradores adujeron que el empleador no incita o incentiva al personal para que puedan realizar alguna actividad en equipo, interviniendo también la baja motivación por parte de la institución para con sus trabajadores. Añadiendo que los trabajadores no poseen la confianza

para poder integrarse adecuada y rápidamente a un grupo de trabajo y de esta manera realizar un buen trabajo en equipo. Si usamos como muestra la tabla, se puede denotar que la extensión trabajo en equipo se ubica en nivel bajo, representada por un 70%, lo que significa que dicha dimensión necesita ser atendida con suma urgencia

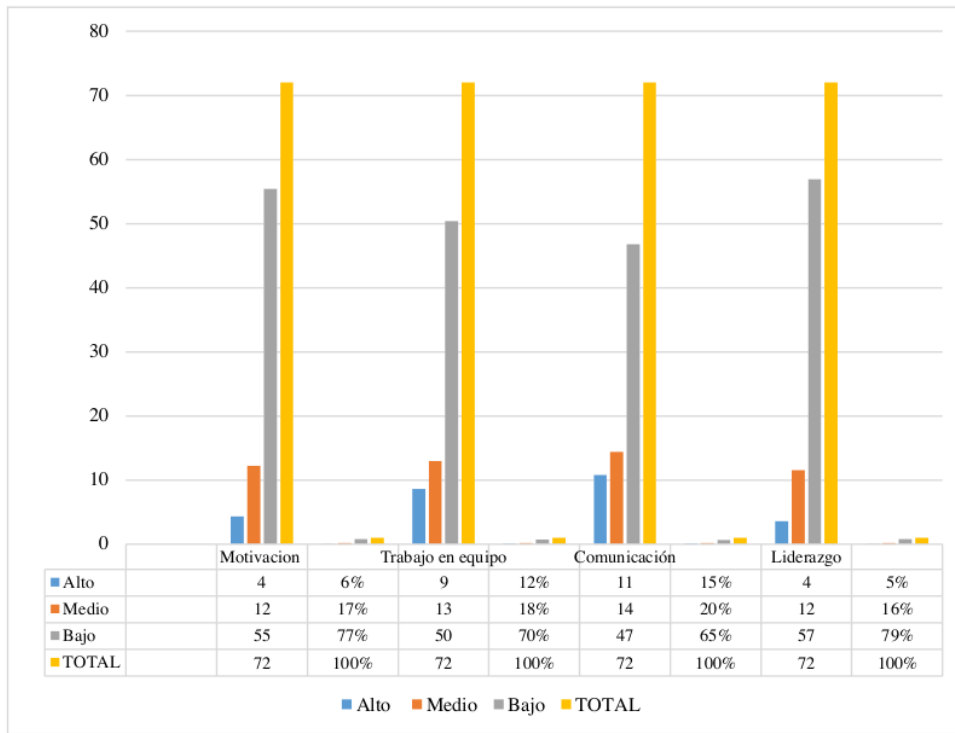
De igual forma se encuentra la comunicación en la entidad, específicamente se encuentra con el 65% de nivel bajo, generando malestar entre los colaboradores de la institución, puesto que, por falta de una comunicación activa, asertiva y positiva la entidad no logra en su totalidad tomar decisiones efectivas que favorezcan los propósitos institucionales. Es necesario recalcar que la comunicación es de preocupación para la entidad, toda vez que el empleado no promueve la participación e integración de los trabajadores en diversas actividades o proyectos a desarrollar.

Y por último, y no menos importante, se observó el liderazgo en la entidad, siendo una de las dimensiones más bajas y afectadas, muestra de ello, es que los colaboradores la califican con un 79% de nivel bajo. Es conveniente señalar que, el liderato que practica cada director de área, unidad o división no es el más adecuado y asertivo, olvidando muchas veces en ejercer un liderazgo transformacional, estratégico y democrático, que mucho ayudaría a la institución en la toma de decisiones y la capacidad de mando en el personal que labora en ella.

En resumen, la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo necesitan ser atendidas de forma inmediata, prestando la debida atención, con la finalidad de lograr las metas institucionales.

**Figura 2**

*Efectos por ramificaciones del clima organizacional*



**Nota.** Información que ubica a cada una de las mudables del clima.

La figura proporciona una visión exacta de cómo se ubican la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo. Ilustrando que la dimensión que se encuentra más baja que otras es el liderazgo, posicionada con el 79% de trabajadores que la consideran completamente baja. En esta misma escala se encuentra la motivación, puesto que en la figura se consigue estimar que el 77% de participantes la califican en bajo nivel. Posteriormente el trabajo en equipo no deja de ser un problema para la entidad, puesto que el 70% de personal la ubican en nivel bajo y por último y no menos importante señalamos a la comunicación, precedida por un 65% de trabajadores que también la observan endeble y baja en la entidad.

Resultados descriptivos del presente estudio de la versátil dependiente satisfacción laboral:

**Tabla 3**

*Efectos de la versátil independiente Satisfacción laboral*

| <b>NIVEL</b> | <b>ALTO</b> | <b>MEDIO</b> | <b>BAJO</b> | <b>TOTAL</b> |
|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>Fi</b>    | 5           | 7            | 60          | <b>72</b>    |
| <b>%</b>     | 7%          | 10%          | 83%         | <b>100%</b>  |

**Nota.** Información que indica la ubicación de la satisfacción en la institución.

Como resultado, se pudo visualizar que la satisfacción laboral del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash presenta serios problemas en referencia al sentir o a la satisfacción en las labores ejercidas por parte del personal, en donde la insatisfacción de los trabajadores no está siendo tomada en cuenta, puesto que lo normal sería que la entidad proporcione de gozo y satisfacción a cada uno de sus colaboradores.

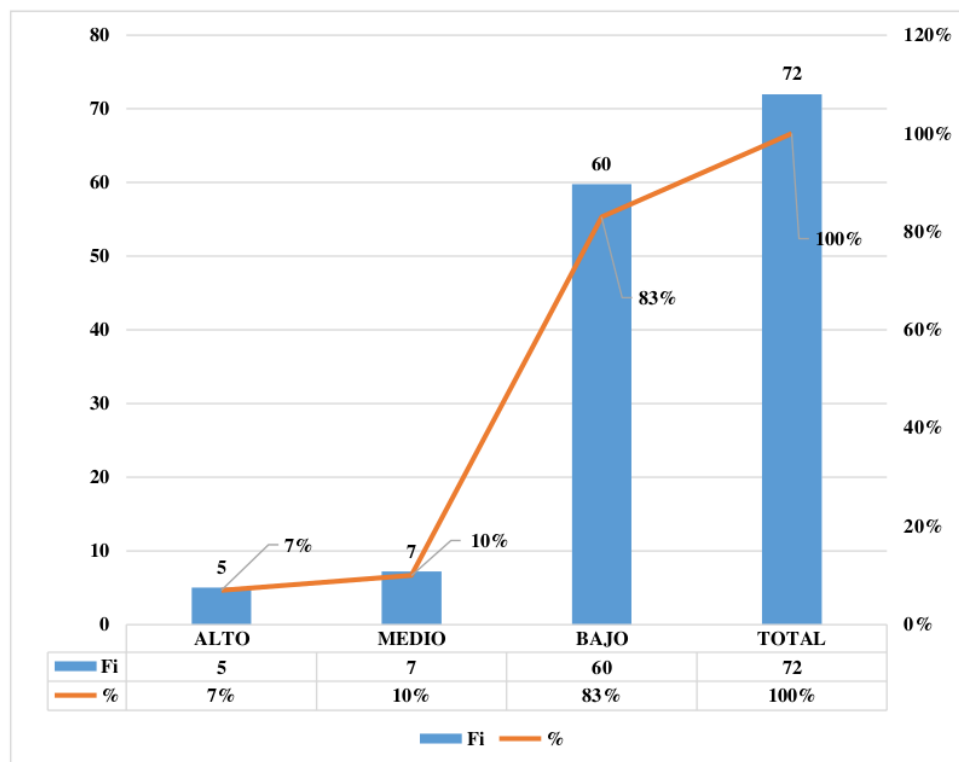
Por ello, los resultados nos muestran que el 83% de colaboradores adujeron que la satisfacción laboral es reducida, frágil e inestable, calificándola en bajo nivel; puesto que a diario no se vive un clima organizacional favorable que incida positivamente en la satisfacción del trabajador. Haciendo hincapié que el empleador no toma en cuenta como incentivar al personal a cargo, no se preocupan por propiciar mejoras en las condiciones físicas del trabajo y mucho menos se les hace un reconocimiento por las labores realizadas por parte de los colaboradores.

En consecuencia, solo un 10% de trabajadores consideran que, si existe una buena satisfacción laboral en la institución, calificándola en nivel medio. No obstante, la mínima parte de los trabajadores, representada por un 7% la estima, solo en nivel alto.



**Figura 3**

*Efectos de la mudable independiente Satisfacción laboral*



**Nota.** Información que indica la ubicación de la satisfacción en la institución.

La presente figura reveló el bajo nivel en que se ubica la satisfacción laboral, representada por un 83% que equivale a un total de 60 trabajadores; asimismo en nivel medio está asociada por un 10% semejante a un total de 7 trabajadores y por último se apreció que únicamente el 7% que es igual a 5 trabajadores ven al clima organizacional en un rango elevado.

Resumiendo, del 100% de trabajadores, el 83% considera a la satisfacción laboral en rango bajo; es decir del total de los 72 colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, 60 trabajadores ven a la satisfacción laboral en pésimas condiciones, calificándola en nivel bajo.

**Tabla 4***Efectos por extensiones de la versátil dependiente satisfacción laboral*

| NIVEL                         |           | ALTO | MEDIO | BAJO | TOTAL       |
|-------------------------------|-----------|------|-------|------|-------------|
| <b>Incentivar</b>             | <b>fi</b> | 4    | 11    | 57   | <b>72</b>   |
|                               | <b>%</b>  | 6%   | 15%   | 79%  | <b>100%</b> |
| <b>Reconocimiento</b>         | <b>fi</b> | 8    | 12    | 52   | <b>72</b>   |
|                               | <b>%</b>  | 11%  | 17%   | 72%  | <b>100%</b> |
| <b>Condiciones de trabajo</b> | <b>fi</b> | 5    | 9     | 58   | <b>72</b>   |
|                               | <b>%</b>  | 7%   | 13%   | 80%  | <b>100%</b> |

**Nota.** Información que muestra la ubicación de las extensiones de la satisfacción

A continuación, la tabla cuatro muestra los niveles que guardan las dimensiones que apoyan a la variable satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, como son: incentivar, reconocimiento y condiciones de trabajo.

Por lo tanto, se pudo comprobar que el incentivo en la institución es bajo; debido a que los trabajadores aducen que la entidad no hace nada por incentivar al personal que labora en ella, generando desmotivación al momento de realizar sus actividades, puesto que no se cuenta también con una estabilidad laboral adecuada que se permita el gozo de un clima organizacional saludable, creando a su vez que las relaciones entre los trabajadores no sean dinámicas, armoniosas y productivas. Muestra es ello es que el 79% de trabajadores califican al incentivo en nivel bajo. Toda vez que el empleador no toma importancia que el incentivar al trabajador de forma periódica, ayudaría mucho a optimizar la administración en general de la entidad y con ello el logro de metas institucionales.

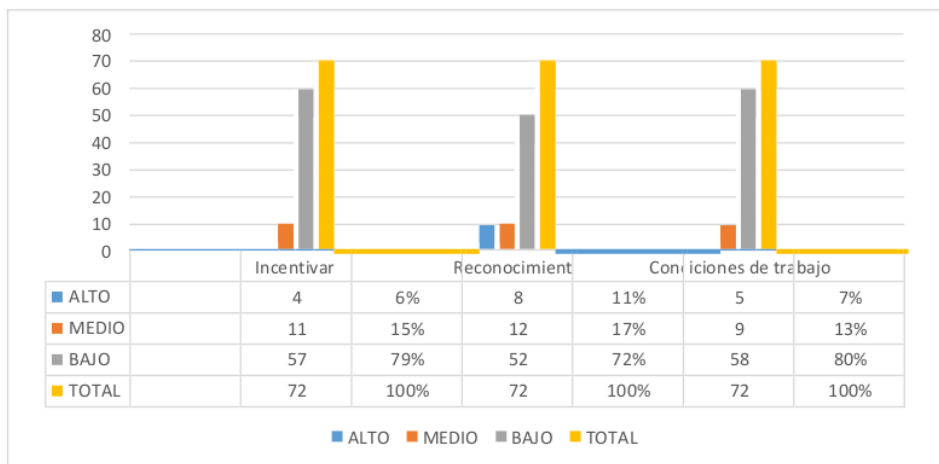
Si comparamos la dimensión reconocimiento, podemos visualizar que también es una dimensión considerada en nivel bajo, puesto que el 72% de trabajadores han referido que dicha dimensión se encuentra en nivel bajo. Teniendo como resultado que el reconocimiento de tareas por parte de trabajador no sean reconocidas y si lo relacionamos con la motivación nos podemos dar cuenta que el trabajador no esa siendo motivado en el reconocimiento de sus labores que ejerce diariamente, siendo un indicador negativo para la satisfacción laboral. Por otro lado, las recompensas al personal no son reconocidas ni monitoreadas, puesto que el empleador no ha preestablecido dentro de sus manuales de

gestión, una política de recompensas que favorezcan al trabajador y enriquezcan a su vez las tareas que realiza; medidos a través del esfuerzo laboral.

Las condiciones de trabajo, también juegan un rol importante en toda organización, y actualmente se ve opacada por el entorno y espacio físico que la rodea y la salubridad en el trabajo. Muestra de ello es que el 80% de trabajadores manifestaron que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, óptimas y saludables, ubicándola en un bajo nivel.

**Figura 4**

*Efectos por extensiones de la versátil dependiente satisfacción laboral*



**Nota.** Información que muestra la ubicación de las extensiones de la satisfacción

La figura indica los niveles en que se localiza la dimensión incentivar, reconocimiento y las condiciones de trabajo. Ilustrando que la dimensión más baja entre otras es condiciones de trabajo, posicionada con el 80% de trabajadores que la consideran completamente baja. En esta misma escala se encuentra la incentivación, puesto que en la figura se logra verificar que el 79% de participantes la califican en bajo nivel. Posteriormente el reconocimiento no deja de ser un problema para la entidad, puesto que el 72% de personal la ubican en nivel bajo.

Resultados inferenciales de la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral.

**Objetivo general:** Determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Tabla 5**

*Correlación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral*

|                                     |                          | Correlación de variables |                      |        |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|--------|
|                                     |                          | Clima organizacional     | Satisfacción laboral |        |
| Coeficiente de correlación Spearman | <b>C. organizacional</b> | C. de cor.               | 1.000                | .993** |
|                                     |                          | Sig. (bil.)              | .                    | <.001  |
|                                     |                          | N                        | 72                   | 72     |
|                                     | <b>S. laboral</b>        | C. de cor.               | .993**               | 1.000  |
|                                     |                          | Sig. (bil.)              | <.001                | .      |
|                                     |                          | N                        | 72                   | 72     |

Nota. Relación estadística proveniente del SPSS.

La presente tabla señala la dependencia encontrada entre las variables de estudio en el Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una reciprocidad de Rho de Spearman del .993, lo que determina que la relación es muy alta, elevada y efectiva.

En tal sentido se argumenta que si el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , admitiéndose la suposición: Existe una analogía reveladora entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Objetivos específico N°1** <sup>6</sup> Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Tabla 6**

*Similitud entre motivación y la satisfacción laboral*

|                                     |                   | Correlación de dimensión y variable |                      |        |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|----------------------|--------|
|                                     |                   | Motivación                          | Satisfacción laboral |        |
| Coeficiente de correlación Spearman | <b>Motivación</b> | C. de cor.                          | 1.000                | .989** |
|                                     |                   | Sig. (bil.)                         | .                    | <.001  |
|                                     |                   | N                                   | 72                   | 72     |
|                                     | <b>S. laboral</b> | C. de cor.                          | .989**               | 1.000  |
|                                     |                   | Sig. (bil.)                         | <.001                | .      |
|                                     |                   | N                                   | 72                   | 72     |

Nota. Relación estadística proveniente del SPSS.

La presente tabla señala la analogía de la motivación y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una correspondencia de Rho de Spearman del .989, lo que establece que la relación es alta y efectiva.

En tal sentido se puede argumentar que si la motivación de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorará. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , aceptándose la hipótesis: Existe una correlación fuerte <sup>6</sup> entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Objetivos específico N°2** Determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Tabla 7**

*Correspondencia entre equipo de trabajo y la satisfacción laboral*

|                                     |                             | Correlación de dimensión y variable |                      |        |
|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|--------|
|                                     |                             | Trabajo en equipo                   | Satisfacción laboral |        |
| Coeficiente de correlación Spearman | <b>Trabajo en equipo</b>    | C. de cor.                          | 1.000                | .883** |
|                                     |                             | Sig. (bil.)                         | .                    | <.001  |
|                                     |                             | N                                   | 72                   | 72     |
|                                     | <b>Satisfacción laboral</b> | C. de cor.                          | .883**               | 1.000  |
|                                     |                             | Sig. (bil.)                         | <.001                | .      |
|                                     |                             | N                                   | 72                   | 72     |

Nota. Relación estadística proveniente del SPSS.

La presente tabla señala la analogía del trabajo en equipo y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una reciprocidad de Rho de Spearman del .883, que muestra que la relación es alta y efectiva.

En tal sentido se puede argumentar que si el trabajo en equipo de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , admitiéndose la suposición: Existe una relación explicativa entre el trabajo en equipo y satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Objetivos específico N°3** Determinar la correspondencia <sup>6</sup> entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Tabla 8**

*Correspondencia entre extensión y variable: comunicación y la satisfacción laboral*

|                                     |                     |             | Correlación de dimensión y variable |                      |
|-------------------------------------|---------------------|-------------|-------------------------------------|----------------------|
|                                     |                     |             | Comunicación                        | Satisfacción laboral |
| Coeficiente de correlación Spearman | <b>Comunicación</b> | C. de cor.  | 1.000                               | .833 <sup>**</sup>   |
|                                     |                     | Sig. (bil.) | .                                   | <.001                |
|                                     |                     | N           | 72                                  | 72                   |
|                                     | <b>S. laboral</b>   | C. de cor.  | .833 <sup>**</sup>                  | 1.000                |
|                                     |                     | Sig. (bil.) | <.001                               | .                    |
|                                     |                     | N           | 72                                  | 72                   |

Nota. Relación estadística proveniente del SPSS.

La presente tabla señala la dependencia de la comunicación y la satisfacción profesional del personal del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una reciprocidad de Rho de Spearman del .833, que determina que la relación es alta y efectiva.

En tal sentido se puede argumentar que si la comunicación de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , aceptándose la conjetura: <sup>7</sup> Existe una correlación demostrativa entre la comunicación y satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Objetivos específico N°4** Determinar la dependencia existente entre el liderazgo y la satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.

**Tabla 9**

*Correlación entre dimensión y variable: liderazgo y la satisfacción laboral*

|                                     |                   | Correlación de dimensión y variable |                      |        |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|----------------------|--------|
|                                     |                   | Liderazgo                           | Satisfacción laboral |        |
| Coeficiente de correlación Spearman | <b>Liderazgo</b>  | C. de cor.                          | 1.000                | .992** |
|                                     |                   | Sig. (bil.)                         | .                    | <.001  |
|                                     |                   | N                                   | 72                   | 72     |
|                                     | <b>S. laboral</b> | C. de cor.                          | .992**               | 1.000  |
|                                     |                   | Sig. (bil.)                         | <.001                | .      |
|                                     |                   | N                                   | 72                   | 72     |

**Nota.** Relación estadística proveniente del SPSS.

La presente tabla señala la correlación del liderazgo y la satisfacción profesional del personal del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una reciprocidad de Rho de Spearman del .992, se verifica que la relación es muy alta, elevada y efectiva.

En tal sentido se puede argumentar que si el liderazgo de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , aceptándose la suposición: Existe una similitud reveladora entre el liderazgo y satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.



### Prueba de fiabilidad

Nuestro ejemplar fue de 72 trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023; ejecutándose de este modo la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

### Prueba de Sensatez (bondad):

Ho = la información se distribuye normal

H1 = la información no se distribuye normal

### Interpretación:

Con un P (value) < 0.01, se aceptó H1, lo que demuestra que la información se distribuye en forma no normal, y se empleó el estadístico de Spearman.

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

| Puntaje                        | Kolmogorov-Smirnov |    |       |
|--------------------------------|--------------------|----|-------|
|                                | Estadístico        | gl | Sig.  |
| <b>Clima organizacional</b>    | 0.803              | 72 | 0.001 |
| Motivación                     | 0.525              | 72 | 0.001 |
| Trabajo en equipo              | 0.437              | 72 | 0.001 |
| Comunicación                   | 0.538              | 72 | 0.001 |
| Liderazgo                      | 0.678              | 72 | 0.001 |
| <b>Satisfacción laboral</b>    | 0.156              | 72 | 0.001 |
| Incentivar                     | 0.783              | 72 | 0.001 |
| Reconocimiento                 | 0.789              | 72 | 0.001 |
| Condiciones físicas de trabajo | 0.546              | 72 | 0.001 |

Nota: Data obtenida del SPSS

#### IV. DISCUSIÓN

<sup>2</sup> El objetivo general de la pesquisa para establecer la dependencia existente entre clima organizacional y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Se pudo demostrar un Rho del .993, lo que determina que la relación es muy alta, elevada y efectiva. En tal sentido se puede corroborar que si el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además una sig. del 0.001, admitiéndose la suposición: Existe una correlación fuerte entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Al inspeccionar las referencias de estudio se halló coincidencia con Sumba-bustamante et al., (2022) quienes finiquitaron que es indispensable tomar en cuenta que el clima organizacional influye de manera negativa en el desempeño del personal de dicha institución, de igual forma se logró coincidir con Quintero et al., (2022) quienes finiquitaron que es esencial que las organizaciones sean cautelosos con el talento humano, dado que cuando se posee un buen clima organizacional, los trabajadores se hallan orgullosos y motivados. Comparando de esta forma que, los resultados de los presentes investigadores antes mencionados guardan similitud a los resultados de las investigadoras, apreciándose un en las instituciones existe un gran problema con el clima organizacional, la misma que aconsejan adoptar medidas para ser atendidas de la manera debida.

De modo similar se concordó con Parra et al., (2022) quienes en sus conclusiones abordaron algo importante, arguyendo que existen muchas herramientas que pueden medir y diagnosticar si una organización cuenta con un buen clima que le permita crecer organizacionalmente, de igual forma se consideró el aporte de Nemecio-Lorenzo et al., (2020) quienes concluyeron que los colaboradores se encuentran satisfechos con la comunicación interna, a su vez también se creyó conveniente acoger el aporte de Moreno et al., (2018) quienes concluyeron que los efectos globalizadores en este rubro, exigen que las compañías precisen estrategias encaminadas a desarrollar la satisfacción en los atributos del empleo, dado que el recurso humano se constituye en su factor más efectivo de competitividad. De los análisis presentados, se desprende que otros autores también concuerdan con lo examinado por las autores, precisando que mientras una organización se preocupe por la satisfacción laboral de sus empleados, ellos responderán la realización de

sus actividades de forma más certera concisa y precisa, de este modo el clima organizacional será el más adecuado para ellos, o viceversa. Por lo que se deja constancia que lo vertido por los autores de los diferentes antecedentes de búsqueda, concuerdan con lo analizado por las investigadoras.

Si comparamos lo analizado por Rivera (2022) nos podemos dar cuenta que guardan similitud con lo analizado por las investigadoras, puesto que ellos adujeron que coexiste relación positiva y significativa en las versátiles clima organizacional y satisfacción profesional de una determinada entidad estatal, con un rho de 0.417, con una significancia de 0.05, aceptándose la hipótesis alterna. De modo similar el autor Ninaquispe (2020) concluyó que las variables clima organizacional y satisfacción laboral en el CS de Morrope se correlacionan, con un Rho de S. de 0,634, existiendo una analogía enérgica, amplia y positiva. Paralelamente a lo que estamos exponiendo el autor Montoya (2018) determino concluyendo que si existió relación positiva y significativa en las versátiles clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación del 0.604. Y por qué no mencionar la aportación del autor Colqui (2018) quien a su vez manifestó en su tema de investigación que el clima organizacional se corresponde de modo explicativa con la satisfacción profesional en dicha institución, con un Rho de Spearman de 0,979. Por lo que, comparando de esta forma que, los resultados de los tesis antes mencionados son similares a los resultados de las investigadoras, apreciándose un una correlación alta, positiva y fuerte. Por lo que se procede a recalcar la coincidencia de los autores antes citados con lo analizado por las investigadoras.

En este mismo orden de ideas, se consideró la conclusión de Fernandez (2018) en donde refirió que se halló una relación moderada, entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del personal de OSINFOR; con un Rho de Spearman del 0.551. A su vez se consideró la aportación del autor Simbron (2023) quien concluyo que se halló una correlación alta, positiva y directa en las variables clima organizacional y satisfacción laboral de una determinada empresa minera, con un Rho de 0.842. De igual forma el autor Norabuena (2018) en su estudio concluyo que el estrés laboral se concierne elocuentemente con la satisfacción profesional del personal de la organización, con un Rho de Spearman de .967. No se pudo dejar de lado la conclusión de los autores Orellana & Aldave (2018) quienes concluyeron que el 52% de enfermeras se sienten insatisfechos laboralmente, dado que no sienten que su trabajo sea reconocida, lo que significa que ambas variables se correlacionan de forma positiva. Resumiendo lo antes

descrito, se deja constancia que los investigadores antes mencionados, concuerdan con lo establecido por los autores, en donde se ha demostrado también que la correlación que hay en las versátiles clima organizacional y satisfacción profesional es fuerte, elevada y efectiva. Determinando una vez más la coincidencia de lo analizado.

Teóricamente, los resultados concuerdan con lo declarado por Pedraza (2018) quien precisó que el clima organizacional es una agrupación de características medibles que se relacionan directa o indirectamente con un espacio o ambiente de trabajo; conduce al desarrollo de personal y unidades estructurales. Tomándose en cuenta igualmente la contribución de Iglesias & Torres (2018) que concretaron al clima organizacional como un conjunto de particularidades racionalmente sólidas en una organización, que predominan en conductas, acciones y en el espacio donde se trabaja. Se estimó conveniente considerar el análisis de Rosa (2022) quien a su vez manifestó que el clima organizacional posee creencias que toda organización establece dentro de sus actividades, mediante acciones, modos y costumbres que determinan y diferencian de otras. Evidentemente, los análisis detallados poseen de mayor similitud con lo vertido por las autoras en la presente investigación.

De igual forma se tomó el aporte de Salazar-Ponce et al., (2021) quien adujo que el clima organizacional es poseer con un área libre y saludable en donde poder ejecutar diversas actividades. Por lo consiguiente se consideró el análisis de Gonzales et al., (2021) quien precisó que el clima organizacional es un filtro que cataloga estrategias y metas como el ambiente físico del trabajo, comunicación y toma de decisiones, a su vez Sotelo & Figueroa (2017) definió que el clima organizacional es el calificativo referido a la organización, donde los empleados ven, sienten en una organización. Se pudo incluir la contribución de los autores Daza et al., (2021) quienes definieron que el clima organizacional es el entorno psicosocial en el que se desdoblán los integrantes de una compañía. De esta forma se reconoce que lo ilustrado por los autores teóricamente, guardan correlación, sustentando de forma imparcial la actual indagación, puesto que el clima organizacional sería la parte primordial para que una institución efectúe con eficacia sus metas.

Añadido a ello, en concordancia a la mudable satisfacción laboral, teóricamente se concordó con Masias et al., (2021) quienes precisaron que la satisfacción laboral es el modo del colaborador presenta en su trabajo; dicha condición está basada en dogmas y valores que el colaborador desarrolle en sus actividades. Por otro lado se tomó en cuenta el análisis de los autores Ponce et al., (2022) quienes diagnosticaron y confirmaron que la satisfacción laboral es el agrado que un individuo experimenta en relación a su realidad

laboral. Posterior a ello también se acogió el análisis de los autores Caceres et al., (2017) quienes dedujeron que la satisfacción laboral son aspectos positivos más importantes, como un buen nivel de rendimiento, apropiado horario de trabajo y una buena remuneración. De esta forma se reconoce que lo ilustrado por los autores teóricamente, guardan dependencia, sustentando de forma ecuánime la actual indagación, puesto que el clima organizacional sería parte fundamental para que una institución alcance eficazmente sus metas.

En este mismo orden de ideas se estimó conveniente abordar lo establecido por el autor Cuesta (2020) quien considero la Teoría motivacional de Frederick Herzberg basada en la satisfacción de necesidades humanas, donde los factores extrínsecos eran causales de insatisfacción, y los factores intrínsecos referentes al logro, reconocimiento y promoción eran considerados como motivadores. Por ello también se tomó en cuenta el aporte de los autores Pujol-Cols & Dabos (2018) quienes hicieron énfasis manifestando la importancia de acoger el enfoque situacional, puesto que se centra en el estudio del espacio profesional y en su impacto acerca de las cualidades y conductas del personal; sosteniendo que las instituciones instauran una poderosa influencia sobre el comportamiento, actitudes y el bienestar de los trabajadores. Por lo que lo antes mencionado y establecido por los autores, guarda relación con lo examinado por las autoras, coincidiendo teóricamente con sus aportaciones.

El objetivo específico número uno de la exploración para determinar la analogía efectiva <sup>6</sup> entre la motivación y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Se pudo demostrar un Rho de S. del .989, lo que establece que la relación es alta y efectiva. En tal sentido se puede argumentar que si la motivación de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además una Sig. del 0.001, aceptándose de esta forma la conjetura: <sup>7</sup> Existe una correlación demostrativa entre la motivación y satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Al analizar las referencias de estudio se halló concurrencia con Pedraza (2018) quien ultimó que la motivación es un conjunto de características medibles que se relacionan con el espacio de trabajo; sintiendo satisfacción al lograr los objetivos personales y organizacionales .

El objetivo específico número dos de la pesquisa para determinar la dependencia entre el trabajo en equipo y la satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Se pudo demostrar un Rho de S. del

.883, lo que establece que la relación es alta y efectiva. En tal sentido se puede argumentar que si el trabajo en equipo de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , admitiéndose de esta forma la conjetura: Existe una dependencia explicativa entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Al inspeccionar las referencias de estudio se halló concurrencia con Pedraza (2018) quien concluyó que el trabajo en equipo es una pequeña cantidad de personas cuyas destrezas se integran y fusionan con responsabilidad entre sí hacia un objetivo común.

El objetivo específico número tres de la exploración para determinar <sup>2</sup> la relación entre la comunicación y la satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Se pudo demostrar un Rho de S. del .833, lo que determina que la relación es alta y efectiva. En tal sentido se puede argumentar que si la comunicación de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , aceptándose la suposición: Existe una similitud reveladora entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Al inspeccionar las referencias de estudio se halló concurrencia con Pedraza (2018) quien finiquitó que la comunicación es una actividad en la que el emisor y el receptor forman una asociación en un área determinada, transmiten, intercambian, participan, integran y comparten ideas e información que son claras para ambas partes en el proceso de toma de decisiones.

El objetivo específico número cuatro de la pesquisa para determinar la dependencia entre el liderazgo y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Se pudo demostrar un Rho de S. del .992, lo que determinó que la relación es muy alta, elevada y efectiva. En tal sentido se puede argumentar que si el liderazgo de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , aceptándose el supuesto: Existe una correspondencia clara entre el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Al estudiar los aportes anteriores de estudio se halló concurrencia con Pedraza (2018) quien concluyó que el liderazgo es la habilidad de poder influenciar en los colaboradores para que estos ayuden a la consecución de los objetivos.

El entorno en las organizaciones empresariales juega un rol fundamental o se torna un elemento indispensable para que las mismas puedan tener equipos de trabajo multidisciplinarios que laboren con eficiencia y adquieran un elevado rendimiento. El entorno institucional se convierte o es empleado comúnmente como una herramienta de medición y análisis del sentir de los colaboradores; permite poder identificar algunos problemas y al mismo tiempo plantear soluciones creativas e innovadoras para alinear las metas de los empleados con las metas y objetivos de las instituciones.

Los colaboradores valoran y consideran muy importantes climas laborales armoniosos, flexibles y que los incluyan o consideren como el elemento o factor más importante para el logro o cumplimiento de lo planificado y mejorar los índices de desarrollo y crecimiento empresarial.



## V. CONCLUSIONES

1. Se comprobó una correspondencia muy alta y directa, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una correspondencia del .993 (Rho). Por tanto, si el clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorará. Percibiéndose además una sig. ( $p < 0.001$ ), admitiéndose la hipótesis: Existe correspondencia significativa entre clima organizacional y satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.
2. Se Encontró una semejanza alta y efectiva entre la motivación y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una reciprocidad del .989 (Rho). Por lo tanto, si la motivación del personal del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además una Sig. ( $p < 0.001$ ), aceptándose la suposición: Existe una dependencia reveladora entre la motivación y satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.
3. Se determinó una correlación alta y efectiva entre el trabajo en equipo y la satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una analogía del .883 (Rho). Dado que, si el trabajo en equipo de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además una Sig. ( $p < 0.001$ ), admitiéndose de esta forma la hipótesis: Existe una dependencia explicativa entre el trabajo en equipo y satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.
4. Se estableció una reciprocidad elevada y efectiva entre la comunicación y la satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una correlación de Rho de Spearman del .833. Entonces, si la comunicación de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además un  $p < 0.001$ , aceptándose la suposición: Existe una correlación reveladora entre la comunicación y satisfacción profesional de los colaboradores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.



5. Se determinó una semejanza muy elevada y efectiva entre el liderazgo y la satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023. Con una similitud del .992 (Rho). Entonces si el liderazgo de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash mejora, la satisfacción laboral en ellos también mejorara. Percibiéndose además una Sig.  $P < 0.001$ , aceptándose la hipótesis: Existe una analogía significativa entre el liderazgo y satisfacción profesional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash a crear mecanismos apropiados que perfeccionen, inspeccionen y examinen el clima organizacional, a través de <sup>2</sup> la motivación, trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo, con el fin de mejorar la satisfacción profesional de los colaboradores, propiciando de este modo que el personal optimice su labor en la entidad.
2. Se recomienda al gerente del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, mejorar e incrementar la motivación de los colaboradores, mediante la aplicación efectiva de algunas estrategias, tales como: establecer metas claras y viables acompañadas de incentivos laborales monetarios y no monetarios, el reconocimiento constante de los logros de los colaboradores, flexibilidad en los horarios, establecer salarios adecuados, la implementación del coaching y la mejora de las condiciones laborales; todo esto con la intención de perfeccionar la productividad laboral y mejorar la satisfacción y compromiso de los integrantes de la institución .
3. Se recomienda al gerente del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, reforzar el trabajo en equipo de los colaboradores, mediante la instauración de algunas estrategias, tales como: mejorar la comunicación efectiva de todo el equipo de trabajo, establecer objetivos y metas pero compartidos, para que el colaborador los reconozca como suyos, aumentar la motivación, mejora el clima y ambiente laboral y reconocer constantemente el esfuerzo y el apoyo de los colaboradores, con el fin de optimizar la satisfacción de los mismos.
4. Se recomienda al gerente del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, planificar e implementar un plan de comunicación efectiva en la organización, que incluya los siguientes aspectos: escuchar permanentemente a los colaboradores, porque de ellos recepcionaremos e identificaremos los problemas, pero también algunas soluciones; en todas las acciones que desarrolla la empresa incluir las estrategias de comunicación <sup>1</sup> con la finalidad de mejorar esta; generar un compromiso real entre los directivos y los colaboradores de la organización para realmente optimizar la correspondencia interna y externa; promover la transparencia y por último, la práctica de la flexibilidad en la implementación de las políticas, procesos y procedimientos institucionales.

5. Se recomienda al gerente del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash, a reforzar y mejorar constantemente sus habilidades de liderazgo; consideramos que el líder de la institución debería de enfocarse en los siguientes aspectos: comunicar y escuchar lo más eficiente posible; ser un ejemplo siempre dentro de la institución, ser un apasionado de su labor, tomar decisiones justas y firmes, intervenir en las situaciones de la institución sólo cuando la circunstancias lo ameriten; Potenciar sus fortalezas y reconocer y trabajar sus debilidades; ser una buena persona; desarrollar y practicar la inteligencia emocional; trabajo en equipo; humildad; firmeza y sencillez. Esto permitirá mejorar el ambiente laboral y el compromiso de los trabajadores.

## VII. REFERENCIAS

- Alonso Carracedo, P., & Aguilera Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Revista de La Universidad de Sevilla*, 39(1), 27–38. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129035/Relación\\_entre\\_satisfacción.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129035/Relación_entre_satisfacción.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andrade Cordoba, V., & Bedoya Sanchez, J. P. (2022). Organizational climate and work motivation, essential components in the productivity of Colombian companies. *Revista Areaandina*, 1(1), 1–23. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4553/Trabajo\\_de\\_Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4553/Trabajo_de_Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Caceres Ynca, N. S., Mercado Mamani, J., & Cubas Salas, E. (2017). Correlacion entre clima organizacional y la satisfaccion laboral en el area de creditos del territorio Uno de Compartamos Financiera, Arequipa. *Revista Científica Investigación Andina*, 18(1), 162–175. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v18i1.596>
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Charry, H. O. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext)
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Colqui Mateo, H. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin – Pasco 2017* [Tesis de Maestria; Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19541/colqui\\_mh.pdf?se](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19541/colqui_mh.pdf?se)

- quence=1&isAllowed=y
- Cuesta Santos, A. (2020). Evaluation of Work Satisfaction. *Revista Retos de La Dirección*, 14(2), 327–353. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Echevarria Arratea, C. (2017). Influence of the organizational climate on job satisfaction of workers, Supte San Jorge Health Center, 2017. *Revista Gaceta Científica*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.5.1.472>
- Fernandez Vega, J. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23012?show=full>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Primera ed). Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MA\\_AI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MA_AI_UC0584_2018.pdf)
- Gonzales Vasquez, J., Ramirez Lopez, R., Teran Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Organizational climate in the Latin American public sector. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1), 1157–1170. <https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/318/414/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperon, J. M. (2018). Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

- La Republica. (2021, December 31). Empleo: ¿qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos? *Diario La Republica*, 1–3. <https://larepublica.pe/economia/2021/12/31/ano-nuevo-que-es-lo-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-atmp/>
- Martinez Ascuntar, O. J. (2022). La motivacion laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas en Colombia. *Revista Areaandina*, 1(1), 1–35. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4525/Trabajo de Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4525/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martinez Prats, G., Mapen Franco, F. de J., & Ortega Ramirez, M. E. (2021). Organizational climate and its impact on university educational quality Germán. *Revista Internacional de Investigacion e Innovacion Educativa*, 16(1), 55–73. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Masias Ynocencio, Y., Calderon Cordova, K., Bravo Gonzales, D. Y., Gonzales Abrill, H., & Colque Candia, W. (2021). Perception of the organizational climate and job satisfaction in administrative workers of the Andean University of Cusco. *Revista Yachay*, 10(1), 521–531. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Yachay/article/view/530/231>
- Montoya Benites, C. A. (2018). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo* [Tesis de maestria; Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas\\_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & 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. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>
- Moreno Charris, A. V., Chang Muñoz, E., & Romero de Cuba, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 82(82). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2250>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Relacion de la Tesis* (Quinta edi). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-invcuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

- Nemecio-Lorenzo, V.-S., Clara-Patricia, B.-M., Verónica-Lizzeth, V.-S., & Claudia-Teresa, R.-B. (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 129–141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>
- Ninaquispe Quiroz, M. A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, junio*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Norabuena Mautino, R. M. (2018). *Estres laboral y satisfaccion de los trabajadores de la Direccion Regional de Salud de Ancash - Huaraz, 2016* (Vol. 1) [Tesis de maestría; Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2906/T033\\_40462380\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2906/T033_40462380_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orellana Silva Albinagorta, K., & Aldave Robles, Y. P. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfaccion laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Victor Raul Guardia en Huaras* [Tesis de Maestría; Universidad Privada Antenor Orrego]. [http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO\\_MICROBIANO.pdf](http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIANO.pdf)
- Parra Zuluaga, D., Ortiiz Garzon, G. A., & Murillo Calderon, E. T. (2022). *Management intervention in the organizational climate in the SME's* [Tesis de maestría; Universidad Andina de Colombia]. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4740/Grupo\\_29-Trabajo de Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4740/Grupo_29-Trabajo_de_Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Científica Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, Fl. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio de caso Hardepex Cía Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de La Administración*, XVI(28), 1–25. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/643>

- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quintero Pabon, J. O., García Díaz, R. M., & Aguirre Rodríguez, M. A. (2022). *Innovative strategies to improve the organizational climate in the Colombian business sector* [Tesis de maestría; Universidad Andina de Colombia]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4465>
- Ramirez Zumaeta, L., & Cerron Arratea, Y. C. (2018). The organizational climate and its relationship with the labor performance of the workers of the financial companies transcend the province of father abbot of the department of Ucayali, 2018. *Revista de Investigación Universidad Privada de Pucallpa*, 5(8), 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.37292/riccva.v5i2.191>
- Rivera Castañeda, P. M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque* [Tesis de Maestría; Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Rivera Porras, D. A., Hernandez Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sanchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17. [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas Canchan, I. P., & Hidalgo Romero, H. I. (2019). Organizational climate and labor performance of workers of the territorial directorate of police of Huancayo 2018. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*, 5(2), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n2.06>
- Rosa, A. (2022). Clima organizacional definicion conceptual. *Revista Ocronos*, 5(4), 117. <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>
- Salazar-Ponce, E. G., Alvarado-Franco, D. R., & Holguin-Leon, G. H. (2021). Organizational climate and its impact on job satisfaction: Case of the Covipen Security Company. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. de F., & Alejo Machado, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Científica de La Universidad de*



- Cienfuegos*, 10(1), 305–311.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54739/B\\_Chirinos\\_GLC-Vásquez\\_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54739/B_Chirinos_GLC-Vásquez_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768.  
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Silva Huamantumba, E. J., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). Organizational climate influence on job performance of workes of the municility of Morales, region San Martín. *Revista Científica Institucional Tzhoecoen*, 10(03–30).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Simbron Fuertes, J. A. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022* [Tesis de maestria; Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Sotelo Asef, J. G., & Figeroa Gonzales, E. G. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Revista Liberoamericana Para La Investigacion y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 1–28.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Sumba-bustamante, R. Y., Moreno-gonzabay, P. L., & Villafuerte-Pelafiel, N. A. (2022). Clima organizacional como fator de desempenho laboral em MPMEs no Ecuador. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Urbano Broncano, S. (2018). Working Environment and employee’s job performance at Local Administration of Water Resource in Huaraz. *Revista de Investigacion de Aporte Santiaguino*, 11(1), 167–180. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualit-Cuantitativos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1), 1–10.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)

**3**  
**ANEXOS**

**Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.**

**CUESTIONARIO: Clima organizacional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. Adaptado de (Araujo, 2019)**

**INSTRUCCIONES:** Estimados colaboradores, solicitamos su colaboración respondiendo las preguntas con sinceridad. Este cuestionario es anónimo, por favor marque (X) la alternativa que considere en cada caso.

**ESCALA VALORATIVA**

| Escala de valoración |  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|--|--|--|--|--|
|                      |  | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |  |  |  |  |  |
| CARACTERISTICAS      |  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| MOTIVACIÓN           |  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
|                      |  | N     | CN         | AV      | CS           | S       |  |  |  |  |  |
| 1                    | Todos los participantes tienen la misma oportunidad de promoción.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 2                    | Realizo las labores asignadas en el tiempo proyectado.   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 3                    | Considera que tiene habilidades necesarias para lograr los fines trazados.                               |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 4                    | Mi jefe tiene capacidad de conseguir cambios.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 5                    | Considero que mi jefe tiene liderazgo.   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 6                    | Mi jefe siempre plantea fines de trabajo desafiantes.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 7                    | He logrado alcanzar los fines personales propuestos.   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 8                    | Mi trabajo es examinado por la organización.   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 9                    | La institución me ha permitido crecer profesionalmente.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| TRABAJO EN EQUIPO    |  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
|                      |  | N     | CN         | AV      | CS           | S       |  |  |  |  |  |
| 10                   | Suscita el compromiso hacia el trabajo entre sus colegas de labores.                                     |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 11                   | Sabe las fortalezas y debilidades de los compañeros de labores.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 12                   | Poseo capacidad para remediar dificultades.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 13                   | Contribuye libremente ideas que favorecen a su área de trabajo.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 14                   | Su unidad de trabajo está conformado por colaboradores del mismo nivel de cargo.                         |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 15                   | Poseo habilidad para desenvolverse en mi equipo de trabajo.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 16                   | Conserva y manifiesta seguridad al ejecutar una decisión.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 17                   | El guía del equipo conserva el control ante contextos hostiles.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 18                   | Poseo control de los métodos en mi área de trabajo.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| COMUNICACION         |  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
|                      |  | N     | CN         | AV      | CS           | S       |  |  |  |  |  |
| 19                   | El guía del equipo toma decisiones apropiadas.   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 20                   | La organización ocasiona la toma de mis decisiones.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 21                   | Su jefe ampara los fallos que se toman en equipo.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 22                   | La institución aviva mi intervención en todas las acciones.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 23                   | Participo efectivamente en las actividades que origina la institución.                                   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 24                   | La organización suscita mi colaboración en los procedimientos de trabajo.                                |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 25                   | La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.    |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 26                   | La unificación que fomenta la organización me ha ayudado a notificar mejor las dificultades de trabajo.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 27                   | Perennemente participo en las acciones unificación.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| LIDERAZGO            |  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
|                      |  | N     | CN         | AV      | CS           | S       |  |  |  |  |  |
| 28                   | Las decisiones que ejecuta mi líder han permitido mejorar la capacidad de réplica del equipo de trabajo. |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 29                   | Mi jefe encomienda la toma de decisiones de acuerdo con las capacidades de los compañeros de labores.    |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 30                   | El tomar decisiones me ha permitido desplegar mejor mi liderazgo.  |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 31                   | La habilidad de mando de mi jefe ha permitido alcanzar las metas en el equipo de trabajo.                |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 32                   | Mi solidez me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.   |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |
| 33                   | La organización me ha permitido desplegar el liderazgo del equipo de trabajo.                            |       |            |         |              |         |  |  |  |  |  |

**Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO: Satisfacción Laboral de los trabajadores del Programa Nacional**  
**del Apoyo Directo Juntos de Ancash.** Adaptado de (Chirinos & Vasque, 2020)

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) solicitamos su colaboración respondiendo con honestidad las preguntas. Este cuestionario es anónimo, marca con una (X) la opción que hayas elegido.

**ESCALA VALORATIVA**

| Escala de valoración | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
|----------------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
|                      | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

**CARACTERISTICAS**

|                                       |  | N | CN | AV | CS | S |
|---------------------------------------|--|---|----|----|----|---|
| <b>INCENTIVAR</b>                     |  |   |    |    |    |   |
| 1                                     | ¿Consideras que la opinión de los trabajadores es oída y tomada en cuenta por sus amigos de labores y jefes la entidad?                          |   |    |    |    |   |
| 2                                     | ¿Consideras que se instituyen fines con beneficios en común que beneficien la permanencia económica, social, laboral y personal del colaborador? |   |    |    |    |   |
| 3                                     | ¿Concurre un buen ambiente laboral dentro de la organización?  |   |    |    |    |   |
| 4                                     | ¿Discurres que la permanencia laboral te permite desempeñarte de una manera motivada, que suministra que realices al 100% tus labores?           |   |    |    |    |   |
| <b>RECONOCIMIENTO</b>                 |  | N | CN | AV | CS | S |
| 5                                     | ¿Reconocen el desempeño de las acciones que realizas en la institución?  |   |    |    |    |   |
| 6                                     | ¿Recibes premios por tu buen ejercicio laboral?  |   |    |    |    |   |
| 7                                     | ¿Piensas que recibes un estipendio justo en relación a tu trabajo y arrojó?  |   |    |    |    |   |
| <b>CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO</b> |  | N | CN | AV | CS | S |
| 8                                     | ¿La organización le brinda un ambiente físico aprovechable para que pueda realizar sus diligencias con normalidad.?                              |   |    |    |    |   |
| 9                                     | ¿La zona donde trabaja se encuentra totalmente limpio, aseado y es saludable?  |   |    |    |    |   |
| 10                                    | ¿Coexiste buena ventilación en el área donde labora?   |   |    |    |    |   |

**Anexo 2: Ficha técnica**

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Nombre del Instrumento:</b>   | Cuestionario sobre el Clima organizacional de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. |
| <b>Línea de investigación:</b>   | Gestión del desarrollo organizacional y talento humano   |
| <b>Diseño de investigación:</b>  | No experimental  |
| <b>Técnica de investigación:</b> | Encuesta   |
| <b>Universo o Población:</b>     | 89 trabajadores de la institución en estudio   |
| <b>Muestra:</b>                  | 72 trabajadores de la institución en estudio   |
| <b>Ámbito:</b>                   | Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash.  |
| <b>Confiabilidad:</b>            | Alfa de Cronbach = 0.91  |
| <b>Validación:</b>               | Juicio de expertos   |
| <b>Trabajo de Campo:</b>         | Del 12 al 16 de junio de 2023.   |
| <b>Realización:</b>              | Br. Aquino Torres Katty Zenayda<br>Br. Tipian Peña Ivett Maribel   |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Nombre del Instrumento:</b>   | Cuestionario sobre Satisfacción Laboral de los trabajadores del Programa Juntos de Ancash. |
| <b>Línea de investigación:</b>   | Gestión del desarrollo organizacional y talento humano                                     |
| <b>Diseño de investigación:</b>  | No experimental  |
| <b>Técnica de investigación:</b> | Encuesta   |
| <b>Universo o Población:</b>     | 89 trabajadores de la institución en estudio   |
| <b>Muestra:</b>                  | 72 trabajadores de la institución en estudio   |
| <b>Ámbito:</b>                   | Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash.                                      |
| <b>Confiabilidad:</b>            | Alfa de Cronbach = 0.89  |
| <b>Validación:</b>               | Juicio de expertos   |
| <b>Trabajo de Campo:</b>         | Del 12 al 16 de junio de 2023.   |
| <b>Realización:</b>              | Br. Aquino Torres Katty Zenayda<br>Br. Tipian Peña Ivett Maribel                           |

### Anexo 3: Operacionalización de variables

| VARIABLE             | DEFINICION CONCEPTUAL   | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSIONES                    | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICION |
|----------------------|---|--|--------------------------------|---|--------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Es un conjunto de características medibles que se relacionan directa o indirectamente en un espacio de trabajo; conduciendo al desarrollo de personal y profesional (Pedraza, 2018) | Son las condiciones, escenarios y ambiente que el trabajador cumple sus actividades laborales de acuerdo al contexto existente y real de la institución. El clima organizacional será examinado mediante 33 interrogantes, que responden a sus dimensiones: motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. | Motivación                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Logro de objetivos</li> <li>● Poder</li> <li>● Autorización</li> </ul>   | Ordinal            |
|                      |   |  | Trabajo en equipo              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Manejo de equipo</li> <li>● Confianza</li> <li>● Control</li> </ul>  |                    |
|                      |   |  | Comunicación                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma de decisiones</li> <li>● Participación</li> <li>● Integración</li> </ul>  |                    |
|                      |   |  | Liderazgo                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma de decisiones</li> <li>● Capacidad de mando</li> </ul>  |                    |
| SATISFACCIÓN LABORAL | (Pilligua & Arteaga (2019)  | Es el gusto o deleite que siente cada trabajador en relación a las condiciones que brinda la institución. La satisfacción laboral será examinada mediante 10 interrogantes, que responden a sus dimensiones: Incentivar, reconocimiento, condiciones físicas de trabajo  | Incentivar                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación del personal.</li> <li>● Buenas relaciones entre trabajadores.</li> <li>● Estabilidad laboral.</li> </ul> | Ordinal            |
|                      |   |  | Reconocimiento                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reconocimiento de tareas</li> <li>● Recompensa al personal</li> <li>● Esfuerzo.</li> </ul>                           |                    |
|                      |   |  | Condiciones físicas de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entorno físico y espacio</li> <li>● salubridad en el trabajo</li> </ul>  |                    |

#### Anexo 4: Carta de presentación



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 18 de agosto de 2023

#### CARTA DE PRESENTACION N° 0477-2023/UCT-EPG-D

**Adler Jose Cordova Espinoza:**  
PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES "JUNTOS"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Katty Zenayda Aquino Torres**, identificada con DNI N° 41282328, y a **Ivett Maribel Tipian Peña**, identificada con DNI N° 41171971, alumnas del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023**.

Presento a usted a las mencionadas maestrandas para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



*[Firma]*  
**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**DISTRIBUCIÓN**  
Interesados, archivo EPG  
WRKP/maj

**Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que facultad el recojo de datos**

Firmado digitalmente por CORDOVA  
ESPINOZA Adlar Jose FAU  
20511268401 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 09.02.2023 15:05:52 -06:00

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN**

Yo **ADLER JOSE CORDOVA ESPINOZA** identificado con DNI N° 42430764, en mi calidad de **JEFE DE LA UNIDAD DE ANCASH** de la institución **PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTOR A LOS MÁS POBRES JUNTOS** con R.U.C N° 20511268401, ubicada en la ciudad Huaraz - Jr. Huascarán 323.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A las Sras **Aquino Torres Katty Zenayda** y **Tipian Peña Ivett Maribel** Identificados con DNI N° 41282328 y 41171971, del Programa de Maestría en Gestión del talento Humano, para que utilice la siguiente información de la empresa: correspondiente al número de colaboradores de la institución, así mismo la aplicación del cuestionario a los colaboradores. Con la finalidad de que pueda desarrollar su: ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (  ) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(  ) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(  ) Mencionar el nombre de la empresa.

Firmado por  
**ADLER JOSE CORDOVA ESPINOZA**  
Jefe de la Unidad de Ancash  
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS"

DNI: 42430764

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Lic. **Katty Zenayda Aquino Torres**  
DNI N° 41282328

  
Lic. **Ivett Maribel Tipian Peña**  
DNI N° 41171971

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley 19726. Ley de Firma y Certificado Digital, su Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autenticidad de su firma pueden ser verificadas en <https://www.gob.pe/verificador>





Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
**JUNTOS**

Programa de Gobierno en 2020-2026  
CIPPECU Adler José Ibarra  
100-3040-448  
Correo: [adler.ibarra@pncp.gob.pe](mailto:adler.ibarra@pncp.gob.pe)  
Fono: 011 2025 2525 2820

"Decento de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huaraz, 09 de Febrero del 2023

**CARTA N° 000035-2023-MIDIS/PNADP-UTAN**

Señor  
**AQUINO TORRES KATTY ZENAYDA**

Presente

Asunto : Autorización para Aplicar Encuesta a los gestores locales del Programa Nacional de Apoyo a los Más Pobres **JUNTOS - ANCASH**.

Referencia : SOLICITUD N° 001-2023 (08FEB2023)

Es grato dirigirme a usted, para saludarla a nombre del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS, y en atención a su solicitud presentada, autorizarle la aplicación de la encuesta a los servidores de la UT Ancash, recordándole que la aplicación de estos instrumentos debe ser con carácter académico, por lo que agradeceré coordinar los detalles con la Srta. Soledad Mautino Terry – Cel. 981 933 047.

Sea propicia la oportunidad para expresarle nuestra mayor consideración.

Atentamente,

Firmado por  
**ADLER JOSE CORDOVA ESPINOZA**  
Jefe de la Unidad de Ancash  
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS"

Calle Sories 310 – pas 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)

Página 1 de 1



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 025-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser comprobadas a través de la siguiente dirección web: <https://reg.juntos.gob.pe/verificafirma.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **WV0RPMK6**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27168, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la firma se verifican en: <https://reg.juntos.gob.pe/verificafirma.do>

**Anexo 6: Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

**Investigadores:** Br. Aquino Torres Katty Zenayda (ORCID: 0000-0003-0560-3161)  
Br. Tipian Peña Ivett Maribel (ORCID: 0000-0002-2305-2722)

**Propósito del estudio:** la investigación tiene por objetivo principal determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a) Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
- b) Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo de duración de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas o duda sobre la investigación puede contactar a las investigadoras: Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tipian Peña Ivett Maribel email: [kattyzenayda2012@hotmail.com](mailto:kattyzenayda2012@hotmail.com) y [maribeltipian@gmail.com](mailto:maribeltipian@gmail.com) y Docente asesor: Elmer Bagner Salazar Salazar, email: [Bagnerss3@gmail.com](mailto:Bagnerss3@gmail.com).

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... Soledad Maudino Terry .....

Fecha y hora: 15 de junio de 2023.

Firma: .....  .....

**Anexo 6: Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

**Investigadores:** Br. Aquino Torres Katty Zenayda (ORCID: 0000-0003-0560-3161)  
Br. Tipian Peña Ivett Maribel (ORCID: 0000-0002-2305-2722)

**Propósito del estudio:** la investigación tiene por objetivo principal determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a) Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
- b) Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo de duración de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas o duda sobre la investigación puede contactar a las investigadoras: Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tipian Peña Ivett Maribel email: [kattyzenayda2012@hotmail.com](mailto:kattyzenayda2012@hotmail.com) y [maribeltipian@gmail.com](mailto:maribeltipian@gmail.com) y Docente asesor: Elmer Bagner Salazar Salazar, email: [Bagners3@gmail.com](mailto:Bagners3@gmail.com).

**Consentimiento:**  
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... Hayar Elvin Solo Henostroza .....

Fecha y hora: 15 de junio de 2023.

Firma: .....  .....

**Anexo 6: Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

**Investigadores:** Br. Aquino Torres Katty Zenayda (ORCID: 0000-0003-0560-3161)  
Br. Tiplan Peña Ivett Maribel (ORCID: 0000-0002-2305-2722)

**Propósito del estudio:** la investigación tiene por objetivo principal determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a) Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
- b) Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo de duración de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas o duda sobre la investigación puede contactar a las investigadoras: Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tiplan Peña Ivett Maribel email: [kattyzenayda2012@hotmail.com](mailto:kattyzenayda2012@hotmail.com) y [maribeltiplan@gmail.com](mailto:maribeltiplan@gmail.com) y Docente asesor: Elmer Bagner Salazar Salazar, email: [Bagnerss3@gmail.com](mailto:Bagnerss3@gmail.com).

**Consentimiento:**  
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... *Melissa Rojas León* .....

Fecha y hora: 15 de junio de 2023.

Firma: ..... *[Firma manuscrita]* .....

**Anexo 6: Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

**Investigadores:** Br. Aquino Torres Katty Zenayda (ORCID: 0000-0003-0560-3161)  
Br. Tipian Peña Ivett Maribel (ORCID: 0000-0002-2305-2722)

**Propósito del estudio:** la investigación tiene por objetivo principal determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a) Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
- b) Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo de duración de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas o duda sobre la investigación puede contactar a las investigadoras: Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tipian Peña Ivett Maribel email: [kattyzenayda2012@hotmail.com](mailto:kattyzenayda2012@hotmail.com) y [maribeltipian@gmail.com](mailto:maribeltipian@gmail.com) y Docente asesor: Elmer Bagner Salazar Salazar, email: [Bagnerss3@gmail.com](mailto:Bagnerss3@gmail.com).

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... RICHAR FLORES ROSAS .....

Fecha y hora: 15 de junio de 2023.

Firma:  .....



**Anexo 6: Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

**Investigadores:** Br. Aquino Torres Katty Zenayda (ORCID: 0000-0003-0560-3161)  
Br. Tipian Peña Ivett Maribel (ORCID: 0000-0002-2305-2722)

**Propósito del estudio:** la investigación tiene por objetivo principal determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a) Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
- b) Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo de duración de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas o duda sobre la investigación puede contactar a las investigadoras: Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tipian Peña Ivett Maribel email: [kattyzenayda2012@hotmail.com](mailto:kattyzenayda2012@hotmail.com) y [maribeltipian@gmail.com](mailto:maribeltipian@gmail.com) y Docente asesor: Elmer Bagner Salazar Salazar, email: [Bagnerss3@gmail.com](mailto:Bagnerss3@gmail.com).

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... *Alfredo Harry Velazquez Nivia* .....

Fecha y hora: 15 de junio de 2023.

Firma: .....  .....

## Anexo 7: Matriz de consistencia

| TÍTULO  | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA  | HIPÓTESIS  | OBJETIVOS   | VARIABLES /                     | DIMENSIONES  | Metodología  |
|---|---|--|---|---------------------------------|--|--|
| Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del programa nacional del apoyo directo juntos de Ancash 2023 | <p><b>Problema general</b><br/>¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023?</p>   | <p><b>7 Hipótesis General</b><br/>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023</p>  | <p><b>4</b><br/><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.</p>   | <p>Clima<br/>Organizacional</p> | <p>Motivación<br/>- Trabajo en equipo<br/>- Comunicación<br/>- Liderazgo</p> | <p><b>Tipo:</b> Básica<br/><b>Métodos:</b> hipotético-deductivo<br/><b>Diseño:</b> no experimental<br/><b>Población y muestra:</b> 72 trabajadores<br/><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> Encuesta, cuestionario<br/><b>Método de análisis de investigación:</b> programa SPSS v.28</p> |
|   | <p><b>Problemas específicos</b><br/>¿De qué manera se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023?<br/>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023?<br/>¿De qué manera se relaciona la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023?<br/>¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023?</p> | <p><b>6 Hipótesis específicas</b><br/>Existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.<br/>Existe una relación significativa entre el equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.<br/>Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.<br/>Existe una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.</p> | <p><b>Objetivos específicos</b><br/><b>2</b><br/>Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.<br/><b>3</b><br/>Determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.<br/><b>4</b><br/>Determinar la relación existente entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.<br/><b>4</b><br/>Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional del Apoyo Directo Juntos de Ancash 2023.</p> | <p>Satisfacción laboral</p>     | <p>- Incentivar<br/>- Reconocimiento<br/>- Condiciones de trabajo</p>        |  |





Trujillo, 03 de mayo del 2023

Mg.

Luis Eduardo Montenegro Otiniano

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Br. Tipian Peña Ivett Maribel, estudiante/egresado del Programa de maestría en MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítems | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|             | E                          | B | M | X | C |               |
| 01          | E                          |   |   |   |   |               |
| 02          | E                          |   |   |   |   |               |
| 03          | E                          |   |   |   |   |               |
| 04          | E                          |   |   |   |   |               |
| 05          | E                          |   |   |   |   |               |
| 06          | E                          |   |   |   |   |               |
| 07          | E                          |   |   |   |   |               |
| 08          | E                          |   |   |   |   |               |
| 09          | E                          |   |   |   |   |               |
| 10          |                            | B |   |   |   |               |

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MONTENEGRO OTINIANO LUIS EDUARDO  
COLEGIATURA: REG. CLAD 03737  
DNI: 27745996

  
Firma

Fecha: 02/06/2020



Trujillo, 03 de mayo del 2023

Mg.

Luis Eduardo Montenegro OtinianoPresente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Br. Tiplan Peña Ivett Maribel, estudiante/egresado del Programa de maestría en MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítems | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|             | E                          | B | M | X | C |               |
| 01          | E                          |   |   |   |   |               |
| 02          | E                          |   |   |   |   |               |
| 03          | E                          |   |   |   |   |               |
| 04          | E                          |   |   |   |   |               |
| 05          | E                          |   |   |   |   |               |
| 06          | E                          |   |   |   |   |               |
| 07          | E                          |   |   |   |   |               |
| 08          | E                          |   |   |   |   |               |
| 09          | E                          |   |   |   |   |               |
| 10          | E                          |   |   |   |   |               |
| 11          | E                          |   |   |   |   |               |
| 12          | E                          |   |   |   |   |               |
| 13          | E                          |   |   |   |   |               |
| 14          | E                          |   |   |   |   |               |
| 15          | E                          |   |   |   |   |               |
| 16          | E                          |   |   |   |   |               |
| 17          | E                          |   |   |   |   |               |
| 18          | E                          |   |   |   |   |               |
| 19          | E                          |   |   |   |   |               |
| 20          | E                          |   |   |   |   |               |
| 21          | E                          |   |   |   |   |               |
| 22          |                            | B |   |   |   |               |
| 23          | E                          |   |   |   |   |               |
| 24          | E                          |   |   |   |   |               |
| 25          | E                          |   |   |   |   |               |
| 26          | E                          |   |   |   |   |               |

|    |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 27 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | E |  |  |  |  |  |  |  |  |

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: MONTENEGRO OTINIANO LUIS EDUARDO  
 COLEGIATURA: REG. CLAD 03737  
 DNI: 27745996



Firma

Fecha: 03/05/2023



Trujillo, 03 de mayo del 2023

Mg.

Gianmarco Ñañez Cortez

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Br. Tipian Peña Ivett Maribel, estudiante/egresado del Programa de maestría en MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítems | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|             | E                          | B | M | X | C |               |
| 01          | E                          |   |   |   |   |               |
| 02          | E                          |   |   |   |   |               |
| 03          | E                          |   |   |   |   |               |
| 04          | E                          |   |   |   |   |               |
| 05          | E                          |   |   |   |   |               |
| 06          | E                          |   |   |   |   |               |
| 07          | E                          |   |   |   |   |               |
| 08          | E                          |   |   |   |   |               |
| 09          | E                          |   |   |   |   |               |
| 10          | E                          |   |   |   |   |               |
| 11          | E                          |   |   |   |   |               |
| 12          | E                          |   |   |   |   |               |
| 13          | E                          |   |   |   |   |               |
| 14          | E                          |   |   |   |   |               |
| 15          | E                          |   |   |   |   |               |
| 16          | E                          |   |   |   |   |               |
| 17          | E                          |   |   |   |   |               |
| 18          | E                          |   |   |   |   |               |
| 19          | E                          |   |   |   |   |               |
| 20          | E                          |   |   |   |   |               |
| 21          | E                          |   |   |   |   |               |
| 22          |                            | B |   |   |   |               |
| 23          | E                          |   |   |   |   |               |
| 24          | E                          |   |   |   |   |               |
| 25          | E                          |   |   |   |   |               |
| 26          | E                          |   |   |   |   |               |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 27 | E |  |  |  |  |  |
| 28 | E |  |  |  |  |  |
| 29 | E |  |  |  |  |  |
| 30 | E |  |  |  |  |  |
| 31 | E |  |  |  |  |  |
| 32 | E |  |  |  |  |  |
| 33 | E |  |  |  |  |  |

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**Evaluated por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: ÑAÑEZ CORTEZ GIANMARCO  
 COLEGIATURA: CIP. 211859  
 DNI: 48065644

*Gianmarco Ñañez Cortez*  
 INGENIERO COMERCIAL  
 CIP. 211859



Trujillo, 03 de mayo del 2023

Mg.

Gianmarco Ñañez Cortez

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tipian Peña Ivett Maribel, estudiante/egresado del Programa de maestría en MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Buono / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítems | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|             | E                          | B | M | X | C |               |
| 01          | E                          |   |   |   |   |               |
| 02          | E                          |   |   |   |   |               |
| 03          | E                          |   |   |   |   |               |
| 04          | E                          |   |   |   |   |               |
| 05          | E                          |   |   |   |   |               |
| 06          | E                          |   |   |   |   |               |
| 07          | E                          |   |   |   |   |               |
| 08          | E                          |   |   |   |   |               |
| 09          | E                          |   |   |   |   |               |
| 10          |                            | B |   |   |   |               |

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: **ÑAÑEZ CORTEZ GIANMARCO**  
COLEGIATURA: CIP. 211859  
DNI: 48065644

*Gianmarco Nañez Cortez*  
INGENIERO COMERCIAL  
CIP. 211859



Trujillo, 03 de mayo del 2023

Dr.

Miguel Angel Castro Castro

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Br. Tipian Peña Ivett Maribel, estudiante/egresado del Programa de maestría en MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº<br>Ítems | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|-------------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|             | E                          | B | M | X | C |               |
| 01          | E                          |   |   |   |   |               |
| 02          | E                          |   |   |   |   |               |
| 03          | E                          |   |   |   |   |               |
| 04          | E                          |   |   |   |   |               |
| 05          | E                          |   |   |   |   |               |
| 06          | E                          |   |   |   |   |               |
| 07          | E                          |   |   |   |   |               |
| 08          |                            | B |   |   |   |               |
| 09          | E                          |   |   |   |   |               |
| 10          | E                          |   |   |   |   |               |
| 11          | E                          |   |   |   |   |               |
| 12          | E                          |   |   |   |   |               |
| 13          | E                          |   |   |   |   |               |
| 14          | E                          |   |   |   |   |               |
| 15          | E                          |   |   |   |   |               |
| 16          | E                          |   |   |   |   |               |
| 17          | E                          |   |   |   |   |               |
| 18          | E                          |   |   |   |   |               |
| 19          | E                          |   |   |   |   |               |
| 20          | E                          |   |   |   |   |               |
| 21          | E                          |   |   |   |   |               |
| 22          | E                          |   |   |   |   |               |
| 23          | E                          |   |   |   |   |               |
| 24          | E                          |   |   |   |   |               |
| 25          | E                          |   |   |   |   |               |
| 26          | E                          |   |   |   |   |               |



|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 27 | E |  |  |  |  |  |
| 28 | E |  |  |  |  |  |
| 29 | E |  |  |  |  |  |
| 30 | E |  |  |  |  |  |
| 31 | E |  |  |  |  |  |
| 32 | E |  |  |  |  |  |
| 33 | E |  |  |  |  |  |

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: CASTRO CASTRO MIGUEL ÁNGEL  
COLEGIATURA: REG. CLAD 06871  
DNI: 16423080

  
Firma

Fecha: 03/05/2023

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Castro Castro Miguel Ángel.
- 1.2 Institución donde labora: DTC Universidad Señor de Sipán.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre satisfacción laboral de los trabajadores.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Tipian Peña Ivett Maribel
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| INDICADORES        | CRITERIOS   | DEFICIENTE |   | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |    |    |    |    |   |
|--------------------|---|------------|---|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|---|
|                    |   | 0          | 5 | 6    | 11 | 16 | 21 | 26      | 31 | 36 | 41 | 46    | 51 | 56 | 61 | 66        | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |   |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.              |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.            |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica         |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica                      |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad        |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas        |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos              |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    | X  |   |
| 8. COHERENCIA      | Entre dimensiones, índices e indicadores.           |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    | X  |   |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |
| 10. PERTINENCIA    | Es útil y funcional para la investigación.          |            |   |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    |    |    |    | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento listo para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Trujillo 03/05/2023

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 20423080 - Teléfono: 97268354

Trujillo, 03 de mayo del 2023

Dr.

Miguel Angel Castro CastroPresente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Aquino Torres Katty Zenayda y Br. Br. Tipian Peña Ivett Maribel, estudiante/egresado del Programa de maestría en MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

-----  
Docente

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación |   |   |   |   | Observaciones |
|----------|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
|          | E                          | B | M | X | C |               |
| 01       | E                          |   |   |   |   |               |
| 02       | E                          |   |   |   |   |               |
| 03       |                            | B |   |   |   |               |
| 04       | E                          |   |   |   |   |               |
| 05       | E                          |   |   |   |   |               |
| 06       | E                          |   |   |   |   |               |
| 07       | E                          |   |   |   |   |               |
| 08       | E                          |   |   |   |   |               |
| 09       | E                          |   |   |   |   |               |
| 10       | E                          |   |   |   |   |               |

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: CASTRO CASTRO MIGUEL ÁNGEL  
COLEGIATURA: REG. CLAD 06871  
DNI: 16423080



**Anexo 09: Porcentaje de Turnitin**

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DEL APOYO DIRECTO JUNTOS DE ANCASH 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | 3% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                              | 3% |
| 3 | <a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | 2% |
| 4 | <a href="https://repositorio.ujcm.edu.pe">repositorio.ujcm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Catolica de Trujillo<br>Trabajo del estudiante                       | 1% |
| 6 | Submitted to Submitted on 1691080344683<br>Trabajo del estudiante                             | 1% |
| 7 | <a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 1% |

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%