



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

PROVINCIAL DE ANTA – CUSCO 2020.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Bach. SUYLLO TORRES, ANABEL

Bach. SUYLLO TORRES, YUDITH

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

El siguiente trabajo de titulación está dedicado a mis padres por ser mi motivo y fortaleza para seguir adelante y refugio cuando los necesito.

A mi hijo por ser mi motivo para salir a delante; a mi esposo por su amor y apoyo incondicional, a mis padres por sus sabias palabras en mi formación como persona y por brindarme su amor y paciencia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a la Universidad Privada TELESUP.

A todos los docentes que me han servido de modelo durante los años dedicados a mi formación profesional.

A mi hermana, por su compañerismo y amor, a mis padres por su apoyo incondicional y por ayudarme a levantarme cada vez que lo haya necesitado.

A mi hijo y esposo por su apoyo incondicional, por brindarme su amor constante y por ser parte de mi vida, siendo lo más valioso que Dios me ha brindado.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020. La población fue de 140 colaboradores de la institución y se trabajó con una muestra no probabilístico. La metodología de la investigación consistió en un estudio no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Se emplearon como instrumentos las propiedades psicométricas Escala de Clima Laboral y la Escala Satisfacción Laboral, ambos de Sonia Palma Carrillo. Obteniendo los siguientes resultados; Se encontró una correlación media baja, positiva y directa ($r = 0,283$) y significativo ($p = 001$) entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores, Anta.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between the variables organizational climate and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Anta - Cusco 2020. The population was 140 collaborators of the institution and a non-probabilistic sample was used. The research methodology consisted of a non-experimental cross-sectional study with a correlational level. The psychometric properties of the Work Climate Scale and the Work Satisfaction Scale, both by Sonia Palma Carrillo, were used as instruments. Obtaining the following results; A low, positive and direct mean correlation ($r = 0.283$) and significant ($p = 001$) was found between the organizational climate and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Anta - Cusco 2020.

Key Words: organizational climate, job satisfaction, workers, Anta.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Teórica	19
1.3.2. Práctica	19
1.3.3. Metodológica.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos Específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la Investigación	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales	24
2.2. Bases teóricas de las variables	26
2.2.1. Clima Organizacional	26
2.2.2. Definición de la satisfacción laboral	33

2.3. Definición de términos básicos	38
III. MÉTODOS Y MATERIALES	40
3.1. Hipótesis de la Investigación	40
3.1.1. Hipótesis General	40
3.1.2. Hipótesis específicas	40
3.2. Variables de estudio	40
3.2.1. Definición conceptual del clima organizacional	40
3.2.2. Definición conceptual de la satisfacción laboral	41
3.2.3. Definición operacional del clima laboral	41
3.2.4. Definición operacional de la satisfacción laboral	41
3.3. Tipo y nivel de la Investigación	41
3.4. Diseño de la Investigación	42
3.5. Población y muestra de estudio	42
3.5.1. Población	42
3.5.2. Muestra	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	43
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	43
3.7. Método de análisis de datos	47
3.8. Aspectos éticos	48
IV. RESULTADOS	49
4.1. Presentación de resultados	49
4.2. Hipótesis general	60
4.2. Hipótesis específicas	61
4.2.1. Hipótesis específica 1	61
4.2.2. Hipótesis específica 2	62
4.4. Hipótesis específica 3	63
4.5. Hipótesis específica 4	64
4.6. Hipótesis específica 5	65
V. DISCUSIÓN	66
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74

ANEXOS	77
Anexo 1: Matriz de consistencia	78
Anexo 2: Matriz de operacionalización	80
Anexo 3: Instrumentos	82
Anexo 4: Validación de instrumentos	88
Anexo 5: Matriz de datos de variables	92
Anexo 6: Propuesta valor	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación del instrumento de Clima Organizacional.....	45
Tabla 2.	Validación del instrumento de Satisfacción Laboral	45
Tabla 3.	Confiabilidad del instrumento Clima organizacional	46
Tabla 4.	Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral	47
Tabla 5.	Frecuencia de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.....	49
Tabla 6.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la autorrealización	50
Tabla 7.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión involucramiento laboral.....	51
Tabla 8.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión supervisión.	52
Tabla 9.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación.....	53
Tabla 10.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión condiciones laborales	54
Tabla 11.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable satisfacción laboral	55
Tabla 12.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componente significación de tareas	56
Tabla 13.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componentes condiciones de trabajo	57
Tabla 14.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componente reconocimiento personal o social.....	58
Tabla 15.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componente beneficios económicos.....	59
Tabla 16.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.....	60
Tabla 17.	Correlación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral ..	61
Tabla 18.	Correlación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral ..	62

Tabla 19. Correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral.....	63
Tabla 20. Correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral.....	64
Tabla 21. Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción de la variable clima organizacional.....	49
Figura 2. Percepción de la dimensión autorrealización	50
Figura 3. Percepción de la dimensión involucramiento	51
Figura 4. Percepción de la dimensión supervisión.	52
Figura 5. Percepción de la dimensión comunicación.....	53
Figura 6. Percepción de la dimensión condiciones laborales.	54
Figura 7. Percepción de la variable satisfacción laboral.....	55
Figura 8. Percepción de la dimensión significación de tareas	56
Figura 9. Percepción de la dimensión condiciones de trabajo.....	57
Figura 10. Percepción de la dimensión reconocimiento personal.....	58
Figura 11. Percepción de la dimensión beneficios económicos	59

INTRODUCCIÓN

La presente tesis de investigación tiene como finalidad, dar a conocer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020. El clima organizacional es la expresión de la percepción que los trabajadores y directivos tienen de una organización, tiene mucha importancia debido al desempeño laboral de sus trabajadores. La satisfacción laboral se determina por la motivación, satisfacción, remuneración, percepción de la institución, la tensión laboral, el trabajo en equipo, el ambiente físico, etc. Son muchas las entidades públicas en nuestro país y es importante conocer porque unas se distinguen de otras y las hacen diferentes.

La presente tesis de investigación contiene desarrollado siete capítulos los cuales los detallamos a continuación:

Capítulo I. El planteamiento del problema, donde se describió la situación problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, justificación.

Capítulo II. El marco teórico, donde encontramos los antecedentes de la tesis, marco histórico, bases teóricas de las variables de estudio, y la definición de términos básicos.

Capítulo III. La metodología, donde tenemos el tipo y nivel de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, técnicas de recolección de datos, métodos de análisis y los aspectos éticos.

Capítulo IV. Los resultados, donde se encuentra el procesamiento de la información, recopilación de los instrumentos, representación en tablas y gráficos.

Capítulo V. La discusión de los resultados, donde se contrasta la hipótesis.

Finalmente, en el **capítulo VI y VII:** están las conclusiones y recomendaciones que dan a conocer la problemática y la relación entre las variables.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La presente investigación se ha enfocado en la actualidad, ya que vivimos en un mundo cada vez más competitivo, las empresas y organizaciones buscan personal cada vez más capacitado, que tengan nuevos conocimientos, con actitud positiva y que posean habilidades sociales; por ello, para aprovechar el potencial de una persona es necesario desarrollar un mercado laboral eficiente que promueva el crecimiento de la competitividad y productividad, cabe señalar que, el impacto posee el trabajador de su centro de labor, así como también, se da la productividad y en consecuencia, las utilidades de esa organización. De este modo, el Foro Económico Mundial que mide las condiciones laborales de las empresas mencionan que los trabajadores de los países con economía avanzada laboran 40 horas semanales, mientras que los trabajadores en vías de desarrollo laboran 48 horas semanales.

Cabe señalar, que en el país peruano los trabajadores laboran entre 48, 50 o más horas semanales; generando malestar y agotamiento en el personal (Verdera, 2002); así mismo las organizaciones y empresas buscan a los empleados idóneos, capacitados, con experiencia y que sepan trabajar en equipo; realidad que genera, un trabajador peruano se capacite constantemente y este comprometido con su centro de labor; sin embargo, muchas veces la necesidad económica, lleva a que estas personas sean explotadas, o que acepten trabajos en los que no se sientan satisfechos o no estén preparados para esos puestos de trabajo y reciban remuneraciones mínimas; situación que se suscita tanto en el ámbito privado como en el Estado, así como en las municipalidades de nuestro país.

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) en el Perú, existen 196 municipalidades provinciales, 1,678 municipalidades distritales y 2,740 municipalidades de centros poblados, en el que laboran 218,873 personas, donde el 65,2% son hombres y 34,8% son mujeres. La condición laboral de estos trabajadores consta que el 91,1% son contratados y el 8,9% nombrados;

así mismo el 34,7% del personal contratado está bajo la modalidad de Locación de Servicios, seguido del 24,9% en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Así mismo, cabe mencionar que las municipalidades y/o gobiernos locales atraviesan diversas dificultades; entre ellas se observa la contratación del personal por influencia política o favores personales, situación que limita a la implementación de un proceso de selección de personal óptimo, y como resultado se evidencia que el personal no se ajusta adecuadamente al perfil del puesto, llevándolo que este sufra cambios en su estado de ánimo e insatisfacción, que le genera; mal humor, sensibilidad, cansancio, agotamiento, ansiedad, entre otros, además en oportunidades no realiza bien su trabajo, por lo que empieza a generar un clima organizacional negativo, influenciando negativamente en las relaciones interpersonales de esta organización; sumado a ello, un gran porcentaje de los trabajadores son repuestos judiciales, personal que adquiere un salario bajo, realidad que lo lleva a tener que realizar actividades adicionales, que lo desgasta física y mentalmente; es así, las condiciones laborales en muchas oportunidades no son las adecuadas, además existen personas que realizan comentarios mal intencionados contra otras y éstas a su vez de otras como respuesta, volviéndose un círculo vicioso de nunca acabar, escenarios que afectan las buenas relaciones interpersonales y que en muchas oportunidades los llevan a estar insatisfechos con su trabajo.

Es así que Chiavenato (2000), refiere que el clima organizacional son las cualidades o propiedades del ambiente laboral percibidas por los miembros de una organización y tienen influencia directa en el comportamiento de los empleados. La atmósfera psicológica y social que rodea el ambiente laboral, las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones del ambiente de trabajo, es el resultado de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las interacciones de los integrantes de la organización. Así mismo García (2010), menciona que el clima organizacional, es el ambiente físico donde se trabaja y a veces no es el más adecuado por falta de espacio, mala infraestructura, así como las relaciones interpersonales negativas entre el personal.

Por otro lado, Robbins y Judge (2009), definen la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en su puesto laboral tiene actitudes positivas y una persona que está insatisfecha con su puesto laboral tiene actitudes negativas.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) en el 2019, refiere que es necesario promover el trabajo e impulsar la justicia social en los mercados laborales inclusivos y eficaces, donde se refuerza los principios de igualdad, democracia, sostenibilidad y cohesión social. Esto se debe a que el trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos de la mayoría de los hogares del mundo.

Sin embargo, es importante mencionar la situación actual sobre la pandemia COVID -19, porque ha conllevado a que los trabajadores no solo se enfermen físicamente, sino también psicológicamente debido a que no pueden seguir activamente con sus funciones en sus centros de labores. Las empresas requieren un extraordinario nivel de colaboración y cooperación, comunicación abierta, habilidad para aprovechar la diversidad y talento para el trabajo en equipo. Esta situación puede afectar el clima organizacional como también, la satisfacción laboral en los trabajadores de empresas privadas y públicas.

La Municipalidad Provincial de Anta, cuenta con 10 gerencias que están encargadas de todo el personal que labora en esa institución, personal que fue contratado con diferentes requerimientos y cuentan con diferentes tipos de contrato como; nombrados, locación de servicios, CAS y repuestos judiciales. Esta Municipalidad actualmente atraviesa diferentes problemáticas, una de ellas a nivel administrativo, ya que se dejaron de lado las funciones administrativas básicas, desatendiendo las necesidades ciudadanas y programando horarios eventuales de atención, por lo que los usuarios al ser atendidos se quejan de forma hostil, generando en los trabajadores malestar e incomodidad; así mismo no se cuenta con planes actualizados, además muchos de los trabajadores desconocen estos planes, desconocen la visión, misión, objetivos y metas, situación que limita sus funciones, sumado a ello, los funcionarios trabajan de forma desarticulada, aumentando los márgenes de error; por otro lado, los comentarios mal intencionados de algunos trabajadores hacia otros están presentes en el día a día, los servidores y funcionarios desempeñan labores sin motivación, sin demostrar

compromisos por su centro de labor; se observa escasa comunicación, falta de liderazgo, lo que genera dificultades durante el desarrollo de las funciones.

Por tal razón, el presente trabajo de investigación pretende demostrar que, a mejor clima organizacional, mayor grado de satisfacción laboral, busca aportar nuevos conocimientos y estrategias de intervención, mayores capacidades de resolución de problemas los cuales serán un aporte para la productividad de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020, consideramos que las estrategias y métodos en la organización serán una herramienta eficaz.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Qué grado de relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es la relación de autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

PE 2. ¿Cuál es la relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación de la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

PE 4. ¿Cuál es la relación de la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

PE 5. ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Teórica

El presente trabajo tiene la finalidad de relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020, así mismo tendrá relevancia porque pretende brindar información a futuras investigaciones además de ampliar teorías existentes de clima organizacional y satisfacción laboral con la finalidad de poder contribuir a los investigadores.

1.3.2. Práctica

Será de utilidad en el área organizacional para promover estrategia de desempeño laboral para la organización para que apoyen el bienestar psicosocial de los trabajadores, asimismo fortalecer la capacidad del personal de la Municipalidad, de la misma forma también proporcionar apoyo brindando estrategias para el manejo y control del clima organizacional para afrontar hechos estresantes desarrollando la inteligencia emocional. Por otro lado, será de gran aporte como referencia a otras instituciones.

1.3.3. Metodológica

Para lograr los objetivos de estudios, se acude al empleo de técnicas de investigación como la Escala de clima laboral CL-SPC y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC que se llevará a cabo al procesamiento de software para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral. Con ello se pretende conocer el grado de identificación de las variables y sus dimensiones, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas validadas en el medio.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

OG. Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

- OE 1. Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- OE 2. Describir la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- OE 3. Relacionar la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- OE 4. Relacionar el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- OE 5. Relacionar la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- OE 6. Relacionar la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- OE 7. Relacionar las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Anta - Cusco 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Carrión (2018), en su investigación para obtener el grado académico de maestro con mención en psicología organizacional con el tema; “*Relación Entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque 2018*”, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La muestra que utilizó fue de 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, entre varones y mujeres que son administrativos y obreros. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral SL-SPC y escala de clima organizacional de CO-SPC, llegando a las siguientes conclusiones; se determinó que, si existe relación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, con un nivel de significancia 0,57, por lo cual indica que existe una relación negativa moderada entre ambas variables.

El presente antecedente, está relacionado directamente con las variables de estudio de la presente investigación. Se logró determinar que existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, empleando los mismos instrumentos, investigación que nos será de utilidad en el análisis y discusión de resultados.

Requejo (2018), realizó una investigación intitulada “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zarumilla – Tumbes, 2018”, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote. La muestra de estudio fue de 113 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla. El instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción Laboral SL- ARG (2013), llegando a la conclusión que el 38.5% de trabajadores presenta una parcial satisfacción en la labor que desempeña, mientras que el 27.43 % representa una regular satisfacción, el 21.24 % obtuvo una alta satisfacción laboral, el 8.85% obtuvo una parcial insatisfacción y sólo el 4.42 % resultó con una alta insatisfacción laboral.

El antecedente anteriormente descrito, contribuye para hacer el análisis de porque se obtuvo una satisfacción parcial de los trabajadores resultado que podremos comparar para hacer una triangulación con los resultados y el marco teórico.

Romero (2017), realizó una investigación para optar el título de licenciada en psicología, con el tema; *“Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de tres municipalidades de Lima Norte - 2016”*, de la Universidad Cesar Vallejo. La muestra de estudio que utilizó fue de 301 trabajadores. Utilizó como instrumento de medida, la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Llegando a las siguientes conclusiones; que no existe correlación significativa entre estas dos variables, ya que tuvo 0,087 de correlación con un nivel de significancia de 0,131, con respecto a la variable satisfacción laboral presenta una Alta Insatisfacción, influyendo más insatisfacción en las condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de las tres municipalidades de Lima Norte. Entonces se cree que si el personal se encuentra comprometido con su centro de labores no necesariamente mostrarán satisfacción en las actividades que realizan.

Este antecedente, contiene la correlación de una de las dimensiones de la variable clima organizacional, con la variable satisfacción laboral, realizada con una población semejante, que será de utilidad en el análisis y discusión de datos entre estas dos premisas.

Mujica (2017), realizó una investigación para optar al título de Psicólogo, con el tema de *“Satisfacción Laboral en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco 2017”*, de la Universidad Andina del Cusco. La muestra de estudio que utilizó fue de 156 trabajadores. El instrumento de medida para la recolección de datos fue la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma Carrillo (2005), llegando a las siguientes conclusiones; Existe un nivel de satisfacción laboral promedio en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Jerónimo. En referencia a la satisfacción laboral según género, no existe diferencia significativa entre grupos, obteniéndose una mayor agrupación de evaluados en la categoría promedio, con significancia a ubicarse en las categorías negativas. En referencia al objetivo específico orientado a la

modalidad de contrato, se obtuvo una mayor significancia en satisfacción laboral en la categoría promedio, con una tendencia negativa en las categorías insatisfecho y muy insatisfecho, en las modalidades de contrato administrativo de servicio-CAS, cargos de confianza, repuestos judiciales, mientras que en la modalidad de contrato nombrado se obtuvo una preponderancia positiva en las categorías satisfecho y muy insatisfecho.

La investigación anterior es importante porque se empleó una de las variables de estudio satisfacción laboral, la investigación se realizó con los trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco 2017, se utilizó el mismo instrumento y la misma metodología.

Cercado y González (2017), elaboraron un trabajo de investigación para optar al título de licenciadas en psicología con el tema "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2016*" de la Universidad Peruana Unión. La muestra utilizada fue de 101 trabajadores dependientes entre 20 a más años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones administrativas dentro de la Municipalidad de San Martín Tarapoto. Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron; la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma y la Escala de Satisfacción Laboral también de Sonia Palma (1999). Los resultados encontrados fueron que si existe relación entre estas dos variables, positiva y baja ($r = ,130$) y muy significativa ($p < ,000$), es decir mayor nivel de clima laboral, mayor el nivel de satisfacción laboral; así mismo se encontró relación positiva entre las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales con la variable satisfacción laboral ($r = ,901$), ($r = ,887$), ($r = ,950$), ($r = ,948$), ($r = ,966$) respectivamente con una significancia de ($p < ,000$), por lo que se concluye que existe relación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable satisfacción laboral.

El presente antecedente es importante ya que contiene la relación entre las dos variables de estudio del presente estudio, la metodología y los instrumentos, así mismo contiene la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable satisfacción laboral, hallazgos que permitirán en el análisis y discusión de resultados de cada objetivo planteado en esta investigación.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Gonzales (2019), realizó una investigación para obtener el grado académico de maestría en psicología laboral y organizacional con el tema “*Estudio Diagnóstico sobre el Clima Organizacional en una empresa Constructora*”, de la Universidad Autónoma de Nuevo León. La muestra que se utilizó fue de 134 trabajadores de una constructora de la ciudad de Nuevo León. El instrumento que utilizó fue elaborado por esa organización, en el que consideró 14 dimensiones y utilizó la escala de Likert para sus respuestas, Escala de Clima Organizacional ECO. Encontrando los siguientes resultados; la percepción de clima laboral de la organización es alta con el 87%, con aspectos de mejora en las dimensiones de administración de personal y condiciones de trabajo; así mismo se vive un ambiente de compañerismo, con alto sentido de pertenencia según las dimensiones: trabajo en equipo, comunicación, estilo de liderazgo, orgullo y pertenencia.

La presente investigación se ha considerado importante porque emplea una de las variables del presente estudio que es clima organizacional, que nos servirá para el análisis y discusión de resultados.

Vallellano (2019), realizó una investigación para optar al grado académico de doctora, con el tema “La satisfacción laboral en profesiones asistenciales de una investigación de intervención, de la Universidad Complutense de Madrid – España”. La muestra de estudio fue de 88 mujeres (M= 43.67 años, DT=9.21). El instrumento de medida fue la Escala de Satisfacción Laboral de Job Satisfacción y para la carga mental usó el CarMen – Q. En el segundo estudio, amplió la muestra incluyendo el ámbito público y a hombres, repitiendo las dos variables dependientes (120 mujeres y 43 hombres, M=42.48 años, DT= 9.57). En el tercero, realizó un estudio predictivo de la satisfacción laboral, con el cuestionario de Expectativas Laborales, participaron 250 mujeres y 27 hombres (M=40.04 años, DT = 9.65), llegando a los siguientes resultados, los profesionales del trabajo social puntuaron menos en satisfacción laboral, pero más en carga mental que los docentes, por otro lado, se observó que las expectativas de desarrollo personal, el significado del trabajo y las expectativas de la relación con los usuarios fueron los mejores predictores de la satisfacción laboral. Las expectativas de compensación, edad, sexo, el tipo de contrato y el ámbito de trabajo, no resultaron predictores significativos.

La investigación preliminar es importante porque emplea la variable satisfacción laboral, que nos servirá para el análisis y discusión de datos.

Abedrabbo (2019), en su tesis para optar al título de psicólogo industrial, con el tema “*Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los agentes de control Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato 2019*”, de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. La muestra estuvo conformada por 75 trabajadores de la Municipalidad de Ambato, 2019. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo que consta de 58 Ítems que se aplicó y para la Satisfacción Laboral, se elaboró la Escala General de Satisfacción. Encontrando los siguientes resultados; existe relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los Agentes de Control del GADMA.

El presente antecedente contiene una de las variables de estudio de la presente investigación y fue empleada con una muestra semejante. Trabajo que será de mucha utilidad.

Quispe (2018), realizó una investigación para optar al título de licenciada en psicología con el tema titulado “*Motivación y Clima Organizacional en la Dirección de Administración Territorial y Catastral del Gamlp, 2018*”, de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz – Bolivia. La muestra utilizada fue de 76 servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. Los instrumentos de medida fueron el cuestionario del perfil motivacional de McClelland y el cuestionario de clima organizacional de Koys y Decottis. Llegando a los siguientes resultados, la motivación laboral de los servidores públicos municipales está orientada en mayor frecuencia hacia el logro y en el clima organizacional dentro de la Dirección de Administración Territorial y Catastral es “Bueno”. En cuanto a la correlación se establece la relación entre las variables motivación laboral y clima organizacional, por lo que se indica que el tipo de motivación laboral de los trabajadores de los Servidores Públicos Municipales guardan un nivel bajo de relación con el tipo de clima organizacional en la Dirección de Administración Territorial y Catastral del Gobierno Autónomo Municipal de la Paz, el resultado se denota diferente a lo que se planteó en la hipótesis.

La investigación anterior es importante porque emplea una de las variables de estudio clima organizacional, con una población similar que fueron los trabajadores del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, la metodología es parecida.

Pita (2016), realizó una investigación para optar el grado académico de maestría en psicología organizacional y del trabajo, con el tema “*Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia 2016*”, de la Universidad Católica de Colombia. La población utilizada fue de 87 trabajadores entre varones y mujeres, los instrumentos psicológicos utilizados fueron el S 20/23 de Meliá y Peiró (1989), el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (IVAPT - PANDO) (2011) y la Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo de las IES. Se llegó a las siguientes conclusiones; que existe una correlación significativa entre las variables de Desempeño y Satisfacción, pero que existe una correlación no significativa entre las variables violencia y Acoso Laboral y Desempeño laboral Satisfacción laboral.

La investigación anterior es importante porque se empleó una de las variables del presente estudio, que nos servirá para el análisis y discusión de resultados.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional se entiende como la percepción sobre el ambiente de trabajo, además permite realizar acciones preventivas y correctivas necesarias para mejorar y fortalecer los procesos y resultados de una organización, Palma (2004).

Para Mc Knight y Webster (2001) citados por Blanco K. (2018), señala de la misma forma que el clima organizacional como las percepciones compartidas por los empleados sobre las prácticas y procedimientos de la empresa o institución, incluyendo qué conductas son esperadas y recompensadas.

Así mismo, también refiere Chiavenato (2000), que el clima organizacional puede definirse como las cualidades o propiedades del ambiente laboral percibidas por los miembros de la organización y tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Como también García (2010), menciona que es necesario evaluar el clima laboral en cada empresa u organización, ya sea privada o del Estado, el ambiente físico donde están trabajando, a veces no es el más adecuado por falta de espacio o de buena infraestructura, de tal forma, suceden en las relaciones interpersonales entre el personal. Clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluyen estructuras, estilos de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello, ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

2.2.1.1. Enfoque teórico del clima organizacional

A) Teoría de relaciones humanas

Esta teoría está basada en el nacimiento de las relaciones humanas. Nos explica y desarrolla sobre la motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámicas de grupo; este planteamiento deja de usar los antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización y da paso a los aportes e intervención de los psicólogos y sociólogos. En esta teoría el método y las máquinas pierden protagonismo ante el uso de las relaciones sociales o dinámicas de grupo, siendo protagonista el hombre social; la felicidad humana se vuelve prioritaria en una organización y el modo económico se deja de lado. Cabe resaltar que las tareas y la estructura rígida de una empresa, fue sustituida por las personas. Con esta teoría de las relaciones humanas surgió la concepción sobre el hombre social (Chiavenato, 2006).

B) Teoría del desarrollo organizacional

Esta teoría del desarrollo organizacional surge en el año de 1962 con un conjunto de opiniones sobre el hombre, la organización y el ambiente, con el objetivo de incrementar el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones. Reconociendo que el desarrollo organizacional es una pieza fundamental e

importante para el crecimiento de una organización, en el aspecto teórico y en el aspecto práctico, esta teoría toma en cuenta la teoría del comportamiento y usa el enfoque sistémico ve a una organización como un todo. Se trata de una teoría que reúne a varios autores y cambia los pensamientos y formas de liderar a una organización (Chiavenato, 2006).

C) Teoría del Clima Organizacional de Likert

Esta teoría explica y plantea que la conducta de los trabajadores en gran medida está influenciada por el comportamiento de los administradores de una organización, también por las condiciones laborales que se les ofrece, por la información que tienen de la organización, por las percepciones que tienen, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Esta teoría explica también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo más importante y relevante es cómo un trabajador ve las cosas y no la realidad subjetiva, en conclusión, los líderes organizacionales deberán centrarse en la apreciación de los trabajadores y así garantizar, un buen clima laboral para así aumentar las utilidades de una organización. (Citado por Solís Z. (2017). p. 25).

Así mismo, esta teoría refiere que existen dos grandes tipos de clima organizacional y son:

- **Clima de tipo autoritario:**

- Sistema I Autoritarismo explotador.

- Sistema II Autoritarismo paternalista.

- **Clima de tipo participativo:**

- Sistema III Consultivo,

- Sistema IV Participación en grupo.

- **Clima Autoritario - Explotador**, en este tipo de clima laboral los jefes de la organización no confían en sus trabajadores y son ellos quienes toman las decisiones. Los empleados trabajan en una atmósfera de temor, las relaciones entre los superiores y éstos se desarrollan en base al miedo y no

existe una comunicación lineal, si no se realiza en base a indicaciones, instrucciones y órdenes.

- **Clima Autoritario - Paternalista**, en este tipo de clima laboral la relación entre los jefes y empleados se basa en la confianza, es así que las decisiones son tomadas por la dirección y a veces por los empleados; se utilizan los castigos y las recompensas como métodos para motivar a los empleados. La dirección utiliza las necesidades sociales de los empleados, es así que da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.
- **Clima Participativo - Consultivo**, en este tipo de clima laboral la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman arriba, pero los subordinados pueden hacerlo también, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.
- **Clima Participativo - Participación en Grupo**, en este tipo de clima laboral existe confianza de los jefes hacia los empleados, las decisiones se toman en toda la organización, existe comunicación ascendente, descendente y lateral; la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planificación estratégica.

Los sistemas de clima autoritario, se desarrollan en un clima cerrado, caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

Los sistemas de clima participativo, se desarrollan en un clima abierto, donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos, así mismo intentan satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones (Sandoval, 2004).

2.2.1.2. Tipos de clima organizacional

Según Brunet (1987), el Clima Organizacional afecta el comportamiento y la percepción de un trabajador dentro de una organización; así mismo, distinguen los siguientes tipos de climas organizacionales:

- **Clima tipo autoritario explotador:** en este tipo de clima los jefes no tienen confianza en sus empleados, se trabaja en una atmósfera de miedo, castigos, amenazas, es muy raro que se apliquen las recompensas, y el disfrute de las necesidades que siguen niveles psicológicos y de seguridad.
- **Clima tipo autoritario paternalista:** en este tipo de clima la cabeza de la organización genera una relación de confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo a un siervo.
- **Clima tipo participativo consultivo:** en este tipo de clima se admiten a los trabajadores que usurpen funciones y por momentos asuman roles de líderes. La dirección tiene seguridad en sus empleados, la información es de tipo descendente, las recompensas, los castigos esporádicos, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.
- **Clima tipo participativo grupal:** en este tipo de clima las relaciones entre los jefes y el personal son mejores, los empleados se ven motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los empleados.

2.2.1.3. Factores que influyen en el clima organizacional

Según Guillen (2003), los factores que influyen en el desarrollo del clima laboral son:

- **Factores Jerárquicos.** Referido a que los jefes son los grandes responsables de mantener buenas relaciones dentro de una organización y responsables del cumplimiento de las metas y objetivos planteados.
- **Factores Estructurales.** Esta referida a la mala organización, al mal diseño de las relaciones jerárquicas, que a corto, mediano o largo plazo afecta

gravemente en el clima organizacional, provocando que el trabajo sea ineficiente.

- **Factores Estratégicos.** Se refiere al trabajo de una organización sin herramientas de gestión, sin metas claras, sin políticas sostenibles, ni planificación explícita, escenario que condena su estructura y la cultura de la organización.

2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional

Existen muchos autores que estudian y opinan sobre la percepción del clima laboral de una organización, y cada uno lo desarrolla de distinta manera, es por ello que se menciona a alguno de ellos.

Según Palma, S. (2005), refiere que existen cinco dimensiones que involucran la percepción del clima en el trabajo y son:

- **Autorrealización.** Es la apreciación que tiene cada individuo acerca de su trabajo que beneficia su desarrollo individual y profesional teniendo en cuenta un plan a futuro.
- **Involucramiento laboral.** Es cuando el trabajador se siente identificado con los valores de la institución comprometiéndose con el desarrollo y el cumplimiento de metas y objetivos que se plantea la empresa donde trabaja.
- **Supervisión.** Es la apreciación de los jefes dentro de la empresa donde laboran, siendo supervisados dentro del área de trabajo acompañado de la orientación y el apoyo de los superiores para realizar las labores adecuadas para el trabajo diario que estos realizan.
- **Comunicación.** Es la acción consciente de intercambiar información con un buen grado de fluidez, precisión, celeridad y coherencia, con buen funcionamiento interno de la organización para una mejor atención a los clientes y/o usuarios.
- **Condiciones laborales.** Es la retribución de que la organización cuenta con los componentes económicos, materiales y psicosociales que se requieren para ejecución de las tareas a realizar.

Según Litwin y Stinger (1978) Este autor desarrolla el clima laboral en diferentes dimensiones y son:

- **Estructura.** Es la percepción que los subordinados tienen acerca de las reglas, procedimientos, trámites y limitaciones de la organización, confrontados con el desarrollo de su trabajo.
- **Responsabilidad.** Son las sensaciones o sentimientos que el trabajador tiene de sí mismo, la toma de decisiones y con el compromiso que tiene en relación con su trabajo.
- **Recompensa.** Corresponde en que si la recompensa brindada por un trabajo bien realizado es la adecuada. Con esto se mide como la organización utiliza el castigo o el premio.
- **Desafío.** Compete a las sensaciones que los trabajadores tienen de la empresa en conexión con el desafío que instaura la organización con la finalidad de adquirir objetivos que la empresa les ha propuesto.
- **Relaciones.** Los trabajadores perciben la existencia de un adecuado ambiente de trabajo y las adecuadas relaciones sociales entre los jefes y empleados.
- **Cooperación.** Son las emociones de los trabajadores de la organización sobre el apoyo recíproco entre los empleados y los directivos.
- **Estándares.** Es la fuerza que instaura la organización sobre la normativa de rendimiento.
- **Conflictos.** Son los sentimientos del grado en que los colaboradores de la organización tanto jefes y empleados aceptan opiniones discrepantes sin tener que enfrentarlos y así buscar solucionar los problemas ni bien empiecen.
- **Identidad.** Está relacionado con el nivel de pertenencia que tienen los trabajadores con su área específica dentro de la organización, siendo así una pieza clave compartiendo objetivos con su grupo y con la empresa.

Según Rubio (2000), desarrolló diferentes dimensiones del clima laboral y considera que el liderazgo, la organización, el reconocimiento y la remuneración son factores fundamentales para un buen clima laboral y los clasifica de la siguiente manera:

- **Liderazgo.** Determinar las capacidades de los líderes para conectar con los trabajadores; un liderazgo flexible frente a diversas situaciones de trabajo que se presentan y que, llegando a un acuerdo con el trabajador, generando un buen ambiente de trabajo con la misión que la organización les encomienda y así promover el éxito.
- **Organización.** Hace alusión si existe o no métodos operativos constituidos de la organización del trabajo.
- **Reconocimiento.** Indaga si la organización tiene un buen método de reconocimiento bien realizado. Se emplea como medio para crear un espíritu luchador entre los trabajadores estableciendo recompensas para el trabajador más destacado. Sucede que cuando no se premia un trabajo bien realizado el clima laboral se deteriora poco a poco y aparece dejadez.
- **Remuneraciones.** Los pagos son indispensables ya que las remuneraciones bajas y medios no colaboran con el buen clima laboral ya que no permite el progreso en los resultados. Se mencionan que las organizaciones se encuentran ideando políticas para los pagos sobre la base de resultados y parámetros de eficacia generando un ambiente dirigido hacia el logro y promoviendo el esfuerzo.

2.2.2. Definición de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud general de un individuo hacia su trabajo, así mismo, también es una persona con un alto nivel de satisfacción en su puesto laboral tiene actitudes positivas hacia el mismo y una persona que está insatisfecha con su puesto laboral tienen actitudes negativas, Robbins (1996).

Lee y Chang (2008), refieren que la satisfacción laboral es una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.

De la misma manera, Barraza y Ortega (2009), mencionan que la satisfacción laboral es la actitud que muestra el trabajador frente a su centro de trabajo, basándose en creencias, valores que el trabajador va desarrollando en su trabajo y que, a su vez, éstos influirán de manera significativa en su comportamiento y los resultados que el obtenga.

Como también, Robbins y Judge (2009), definen la satisfacción laboral como la sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características; donde una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

Por otro lado, Torres (2015) también señala y aplica en su investigación las cuatro dimensiones, de Sonia Palma: significación de la tarea, condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y beneficios económicos y la distribución de los ítems.

2.2.2.1. Enfoque teórico de la satisfacción laboral

A) Teoría de las Necesidades de Maslow (1954)

Castañeda (2009) menciona que las necesidades humanas de Maslow están organizadas y explicadas en cinco niveles que se aplican a todos los individuos y son las siguientes:

- Fisiológicas
- De seguridad
- Sociales
- De estima
- De autorrealización

B) Teoría de la Fijación de Metas de Locke (1969)

Sustenta y explica que el desempeño de los trabajadores, es mayor cuando existen metas concretas o niveles de desempeño establecidos, que cuando estos no existen. Cuando los trabajadores participan en la fijación de metas, van a tener un buen desempeño laboral y recibirán recompensas, llegando a una satisfacción

personal y obtener la autorrealización. Por lo que un trabajador tiene una idea constante de compromiso, claridad y productividad, por lo que describe diferentes características para que el individuo pueda realizar y son:

- Focalizar la actividad, la persona deberá poner atención a las acciones que le ayuden a lograr las metas.
- Trazar objetivos más ambiciosos, se refiere que el trabajador tiene que ponerse metas realistas y alcanzables acompañado del esfuerzo y dedicación.
- Visión empresarial, es imprescindible para el correcto funcionamiento de la compañía y la consecución de sus objetivos.
- Visión del empleado, el trabajador bajo su experiencia deberá trazar metas que le ayuden a crecer en su trabajo.

C) Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1987)

Esta teoría nos explica que el comportamiento de las personas dentro de una organización laboral está determinado por factores de higiene o mantenimiento, a los cuales se les denomina extrínsecos y factores motivacionales también llamados intrínsecos.

2.2.2.2. Factores Extrínsecos

Los factores extrínsecos son las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo, relacionado al puesto. Siendo estos: el sueldo, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo, las políticas y administración de la organización, la calidad de la supervisión, la relación con los subordinados, relación con los colegas, relación con superiores y estatus.

- **Sueldo.** El salario es una compleja transacción, cuando una persona acepta un cargo, hará a una rutina diaria, con un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, para recibir un salario, Chiavenato (2000).

- **Condiciones Laborales.** Son las características propias del lugar de trabajo, instalaciones y materiales, horarios compatibles con actividades que faciliten su vida personal.
- **Seguridad Laboral.** Expone el grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el trabajo, donde la estabilidad ha ido evolucionando.
- **Políticas Organizacionales.** Son los lineamientos que definen el desarrollo de la vida institucional permitiendo la interacción entre sus miembros.
- **Supervisión.** Es el grado y forma de control de la organización sobre la realización de la tarea, del trabajador.
- **Relaciones Interpersonales.** Es la capacidad de confianza y colaboración mutua. Se necesitan las habilidades de comunicación.
- **Factores intrínsecos.** Los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción que una persona tiene en el cargo y con las tareas que el individuo realiza. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control de cada persona, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.
- **Reconocimiento.** Es aquella actividad lograda por parte del trabajador, en la consecución de los objetivos recibida por la dirección.
- **Logro.** Es la satisfacción laboral personal al completar un trabajo, resolver problemas, o resultados del mismo.
- **Progreso.** Es un proceso evolutivo del trabajador para lograr todas las metas y expectativas establecidas, y mejorar su calidad de vida. Considerado un valor agregado a la satisfacción laboral.
- **Responsabilidad.** Es la capacidad del ser humano por el respeto por sí mismo hacia su auto superación cuidando así el uso de bienes y servicios.
- **El trabajo mismo.** Se refiere a la preferencia de los trabajadores por puestos que les den oportunidad de usar sus habilidades, variedad de tareas, libertad y retroalimentación.

2.2.2.3. Tipos de Satisfacción laboral

Según Landy y Conte (2005), existen cuatro tipos de satisfacción:

- **Satisfacción laboral progresiva.** El trabajador se siente satisfecho con su trabajo según incrementa su nivel de aspiración.

- **Satisfacción laboral estable.** El trabajador está motivado por mantener su nivel de aspiración y el nivel moderado de satisfacción.
- **Satisfacción laboral conformista.** Está relacionado con un bajo esfuerzo laboral y una voluntad reducida, no se esfuerza por lograr más.
- **Satisfacción laboral pseudo – satisfacción.** Son elementos que estimulan en el trabajador falsas sensaciones, que surgen como un pretexto de satisfacer alguna necesidad.

2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral

Torres (2001) señala las siguientes dimensiones.

- **Variedad de Habilidades.** Es el grado en el cual un puesto de trabajo requiere de diferentes actividades para su ejecución, como el uso de habilidades y talentos.
- **Identidad de la Tarea.** Es el grado en el cual un puesto requiere ser ejecutado desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- **Significación de la Tarea.** Tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- **Autonomía.** El trabajo proporciona libertad, independencia y discreción en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- **Retroalimentación del Puesto.** El desempeño de las actividades de trabajo produce que el empleado obtenga información clara y directa sobre la efectividad de su actuación.

Palma (2004), a su vez refiere los siguientes factores que influyen en el clima organizacional.

- **Factor I.** Condiciones físicas, son los elementos materiales o de infraestructura donde se desarrolla la labor diaria de trabajo.
- **Factor II.** Beneficios laborales, es el grado de complacencia relacionado al pago por la labor que se realiza.
- **Factor III.** Son los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

- **Factor IV.** Relaciones sociales, es la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.
- **Factor VI.** Desempeño de tareas, es la valoración del trabajador con sus tareas cotidianas en la organización donde labora.
- **Factor VII.** Relación con la autoridad, es la valoración que el trabajador tiene de su relación con su jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.3. Definición de términos básicos

Autorrealización. Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro, Palma (2004).

Involucramiento Laboral. Es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización, Palma (2004).

Supervisión. Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, Palma (2004).

Comunicación. Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, Palma (2004).

Condiciones Laborales. Es el ambiente laboral que una institución provee, como los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, Palma (2004).

Salario. Es la remuneración de una labor realizada por el trabajador, es decir que la persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria y un patrón de actividades, por lo cual recibe un salario, Chiavenato (2000).

Condiciones Laborales. Son aspectos que influyen positiva o negativamente dentro de un centro de labor, incluye el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales, Chiavenato (2000).

Seguridad Laboral. Es el grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo, Chiavenato (2000).

Apertura a los cambios tecnológicos. Es la dirección tomada frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo de sus empleados, Chiavenato (2000).

Recursos humanos. Es la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo, Chiavenato (2000).

Comunicación. Es la comunicación que existe dentro de la organización, así como la facilidad que tiene los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección, Chiavenato (2000).

Motivación. Son las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización, Chiavenato (2000).

Toma de decisiones. Es la evaluación de la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso, Chiavenato (2000).

Autonomía individual. Es la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión, Chiavenato (2000).

Grado de estructura que impone el puesto. Es la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo, Chiavenato (2000).

Tipo de recompensa. Son los aspectos monetarios o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados. Consideración, agradecimiento y apoyo. Que un empleado recibe de sus superiores, Chiavenato (2000).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis General

HG. ¿Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. ¿Existe relación de autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

HE 2. ¿Existe relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

HE 3. ¿Existe relación de supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

HE 4. ¿Existe relación de comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

HE 5. ¿Existe relación de condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?

3.2. Variables de estudio

Las variables de estudio de la presente Investigación son las siguientes:

- Clima organizacional
- Satisfacción laboral

3.2.1. Definición conceptual del clima organizacional

Son las cualidades o propiedades del ambiente laboral percibidas por los miembros de la organización y tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados, Chiavenato (2000).

3.2.2. Definición conceptual de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad, Palma (2004). Basándose en creencias, valores que el trabajador va desarrollando en su trabajo y que, a su vez, estos influirán de manera significativa en su comportamiento y los resultados que el obtenga, Barraza y Ortega (2009).

3.2.3. Definición operacional del clima laboral

Se medirá a través de las puntuaciones alcanzadas del cuestionario de Clima Laboral CL-SPC, que fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, el presente instrumento está compuesto por 50 preguntas, divididas en cinco dimensiones y son; realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; cada pregunta describe la percepción de un trabajador respecto al ambiente que vive en una organización. **(ANEXO 2)**.

3.2.4. Definición operacional de la satisfacción laboral

La escala de Satisfacción laboral SL – SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo, está conformado por 36 preguntas, divididas en cuatro dimensiones y son; significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos. **(ANEXO 2)**.

3.3. Tipo y nivel de la Investigación

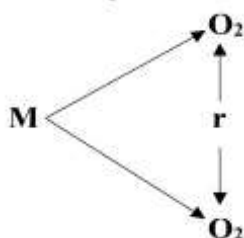
El tipo de Investigación es Básica según Sánchez y Reyes (1998). La define como investigación es de tipo básica, porque pretende buscar conocimiento a través de la recolección de información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico.

El estudio emplea un nivel de investigación correlacional que, según Hernández, (2003) lo define como un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a pruebas.

El Enfoque de la investigación es cuantitativa, para Hernández, Fernández & Baptista (2014), sirve para la recolección de datos para poder comprobar las hipótesis, es decir, teniendo como base la medición numérica y el análisis estadístico teniendo como objetivo establecer patrones de comportamiento y a la vez evidenciar las teorías.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en la presente investigación es no experimental, correlacional y de corte transversal ya que el estudio se realizó en un único momento, cuyo objetivo según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), asociar variables mediante un patrón predecible, un grupo o población, con el fin de conocer la relación entre dos o más variables, en el que se usó el siguiente diseño:



Diagrama

Muestra 140 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta

Observación Variable 1: Clima organizacional

Observación Variable 2: Satisfacción laboral

Relación entre las variables 1 y 2

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población es el conjunto de todos los individuos objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. Vara, (2012).

La población considerada en el presente estudio estuvo conformada por 140 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

3.5.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p. 176).

La muestra del presente estudio estuvo conformada por 140 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

K = Número de ítems en la escala.

$\sigma^2 Y_i$ = Varianza del ítem i.

$\sigma^2 X$ = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Carrasco (2008) Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos define técnicas de investigación como "el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó instrumentos previamente validados y de alta confiabilidad, los cuales se detallan a continuación: cuestionario de Clima Laboral CL-SPC, que fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, el presente instrumento está compuesto por 50

preguntas y La escala de Satisfacción laboral SL – SPC, elaborado por Sonia Palma Carrillo, está conformado por 36 preguntas.

A) Instrumento

1) Ficha técnica de clima laboral

Nombre original: Escala de Clima Laboral CL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: Adultos

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 20 a 25 minutos.

Dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales

Validez: validada por dos expertos especializados en psicología

Confiabilidad: 0,968.

2) Ficha técnica de satisfacción laboral

Nombre original: satisfacción Laboral SL - SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Administración: individual o colectiva

Aplicación: adultos

Duración: aproximadamente de 15 minutos.

Dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y condiciones.

Validez: validado por dos expertos especializados en psicología

Confiabilidad: 0,863

B) Validez

Hernández (2003) señala que la validez es el grado en que el instrumento mide la variable. Es decir que, el instrumento especifique con exactitud lo que pretende medir, para nuestra investigación se utilizó Método de Evaluación por Juicio de expertos.

En relación al instrumento original el cuestionario clima organizacional fue validado por Sonia Palma en el año 2004 obteniendo los resultados de parámetros estimados de 0,8 evidenciando una adecuada validez.

Para la presente investigación se aplicó el cuestionario de Clima Organizacional, fue estandarizado en diferentes ámbitos de estudio por que se realizó la validación a este medio, por lo que fue evaluado por jueces expertos especializados en psicología para ser aplicado a nuestro estudio.

Tabla 1.

Validación del instrumento de Clima Organizacional

N °	Expertos	Confiabilidad
Experto 1	Rosa Chirinos Susano	Aplicable
Experto 2	Yreneo Eugenio Cruz Telada	Aplicable

En relación al instrumento original el cuestionario de Satisfacción laboral fue validado por Sonia Palma en el año 2004 a través de juicio de expertos obteniendo el valor de 0,8 Alfa de Cronbach evidenciando una adecuada validez.

Para el presente estudio se aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral, fue validado en el medio por dos expertos en psicología. Se realizó con el fin de adaptar la aplicación dirigida a un grupo de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco.

Tabla 2.

Validación del instrumento de Satisfacción Laboral

N °	Expertos	Confiabilidad
Experto 1	Rosa Chirinos Susano	Aplicable
Experto 2	Yreneo Eugenio Cruz Telada	Aplicable

C) Confiabilidad del instrumento:

Hernández (1991) la confiabilidad de un instrumento de medición de datos, se puede manifestar, cuando un instrumento se aplica repetidas veces, al mismo sujeto u objeto de investigación, por lo cual, se deben obtener resultados iguales o parecidos dentro de un rango razonable, es decir, que no se perciban distorsiones, que puedan imputarse defectos que sean del instrumento mismo.

En relación a la confiabilidad del instrumento original de la variable clima organizacional, Arboleda en el 2017 tomó una muestra piloto de 50 evaluados. Se observaron en los resultados de coeficientes alfa de Cronbach un porcentaje total de 0,970 evidenciando la consistencia de fiabilidad del instrumento.

Para determinar la fiabilidad del instrumento original de la variable clima organizacional se realizó una prueba piloto conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach obtuvo como resultado el valor de 0,968 el cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de la investigación,

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento Clima organizacional

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,968	N° de elementos 50

En relación a la confiabilidad del instrumento original de la variable satisfacción laboral, Arboleda en el año 2017, sometió las pruebas de fiabilidad a través del programa SPSS la muestra piloto de 30 encuestados, se determinó en función al índice Alfa de Cronbach obteniendo el resultado de 0,864, lo que afirma una consistencia interna muy alta del instrumento y su fiabilidad.

Para la presente investigación se realizó la confiabilidad para medir la variable satisfacción laboral, la muestra piloto estuvo conformada por 36 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco, Luego se ingresó los datos recolectados al sistema SPSS, para el procesamiento y análisis mediante 36 ítems de la variable Satisfacción laboral. De acuerdo a la tabla de resultados de

análisis de fiabilidad que es 0,863 y las categóricas del Alfa de Cronbach, se determinó de esta forma que el instrumento es de consistencia marcada, validando así su aplicación para la recolección de datos en esta investigación.

Tabla 4.
Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,863	36

3.7. Método de análisis de datos

El proceso de datos incluye funciones de edición y codificación, La edición comprende la revisión legibilidad, consistencia y totalidad de los datos y la codificación implica el establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas (Kinneer y Tailor ,1993).

Posterior a la aplicación del instrumento los resultados se procesaron por medio de herramientas estadísticas del programa SPSS - 24, el cual generó un sistema de tabulación, que facilitó el procesamiento y análisis de cada dato recopilado. Además, los resultados se agruparon por categorías asociadas a las variables estudiadas mediante un análisis del coeficiente de corrección de Rho de Spearman el cual medirá el grado de relación que existe entre las variables. Finalmente, para la presentación de los resultados, se recurrió a gráficos, los cuales facilitaron un mejor análisis e interpretación de los mismos.

Para la presente investigación los métodos de análisis fueron procesados conforme se detalla a continuación:

- Se tramitó solicitud de autorización de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco.
- Se hizo uso de las técnicas de recolección de datos basado en el uso de encuestas para medir la variable clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco.

- Posteriormente se elaboró el consentimiento informado, así mismo se coordinó la fecha de recolección de datos de la muestra.
- Previamente se les informó a los trabajadores de la Municipalidad el objetivo de la investigación, evaluando voluntariamente a los participantes.
- Se utilizó herramientas estadísticas de Microsoft Excel y se elaboró una base de datos donde se obtienen las respuestas de cada evaluado de acuerdo al puntaje obtenido en cada ítem.
- El procesamiento de los datos fue realizado a través del software Microsoft Excel y Microsoft Word.
- Finalmente, los resultados se han presentado en tablas y figuras con su debida interpretación.

3.8. Aspectos éticos

La investigación a desarrollarse, se realiza teniendo como base el código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú, se tuvieron en cuenta los artículos 22,23,24,25,26, y 27 del capítulo III, capítulo que enfatiza el proceso de recabar datos. La no divulgación de los resultados, siendo solo para objeto de la investigación siendo su colaboración un aporte a la investigación, así mismo respetando el código de ética de la Universidad Privada Telesup.

- **La autonomía:** el participante decidirá voluntariamente si participar o no en la investigación, pudiendo retirarse en cualquier momento si lo considera necesario; se le explicará la necesidad de firmar el formato de consentimiento informado, los objetivos y propósito del estudio.
- **Beneficencia:** este estudio pretende obtener información relevante sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con el fin de profundizar en su conocimiento y las variables que se relacionan en su comportamiento.
- **Justicia:** todos los participantes del estudio, participarán sin distinción alguna, no se discriminará por razones de creencias, religión, nivel de instrucción.
- **Privacidad y confidencialidad:** los participantes no serán sometidos a ningún riesgo porque los cuestionarios no se diligenciarán datos personales por lo tanto se garantiza la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 5.

Frecuencia de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	57	40,7%
	Medio	42	30,0%
	Alto	41	29,3 %
	Total	140	100 %

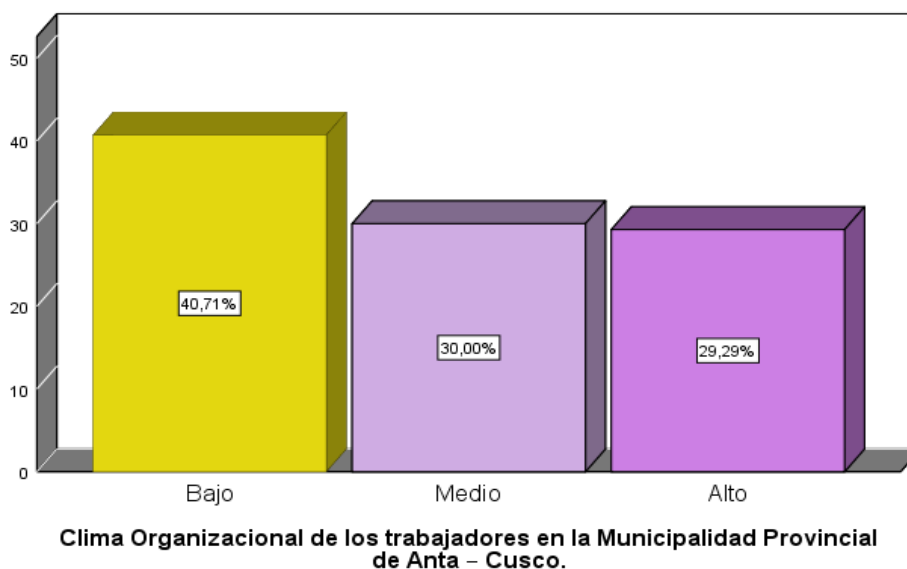


Figura 1. Percepción de la variable clima organizacional.

Se muestra las evidencias en los resultados que al parecer el 40.71% de los trabajadores encuestados sobre la variable clima organizacional consideran como nivel bajo, el 30% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 29.29% de los encuestados consideran como nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	59	42,1%
	Medio	44	31,4%
	Alto	37	26,4%
	Total	140	100%

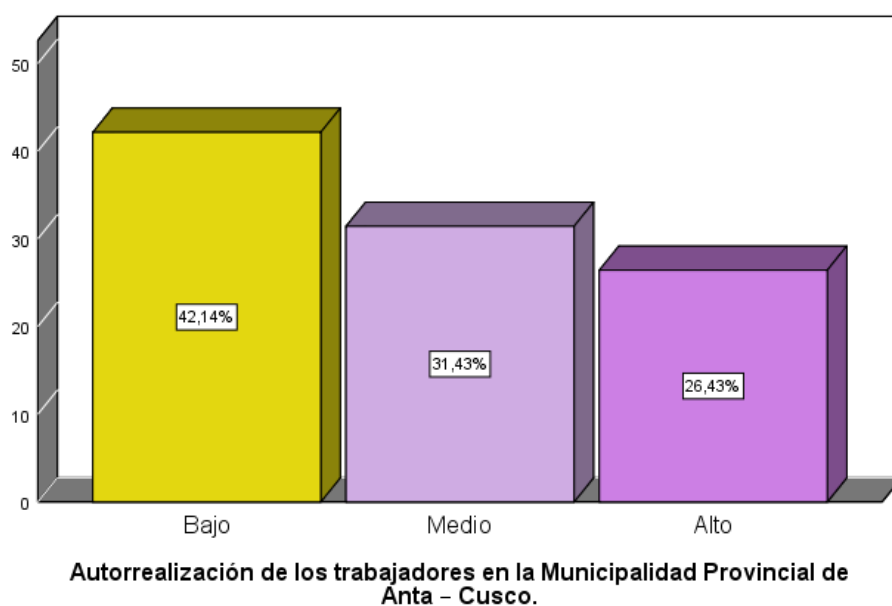


Figura 2. Percepción de la dimensión autorrealización

De acuerdo a los resultados se observan que el 42.14% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión autorrealización consideran como nivel bajo, el 31.43% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 26.43% de los encuestados consideran como nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 7.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión involucramiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	58	41,4 %
	Medio	45	32,1%
	Alto	37	26,4%
	Total	140	100%

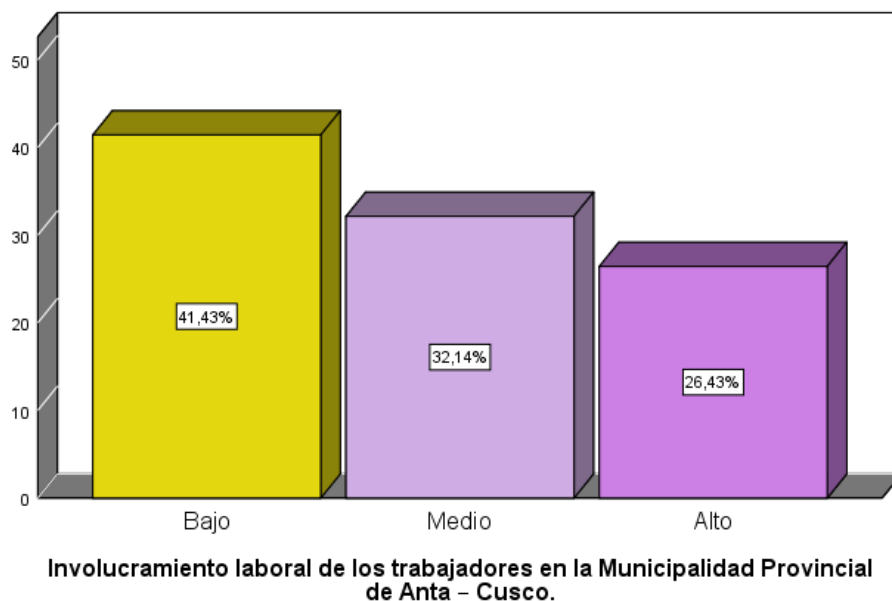


Figura 3. Percepción de la dimensión involucramiento

De acuerdo a los resultados se observa que el 41.43% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión involucramiento laboral consideran como nivel bajo, el 32.14% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 26.43% de los encuestados consideran como nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 8.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión supervisión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	64	45,7%
	Medio	40	28,6%
	Alto	36	25,7%
	Total	140	100%

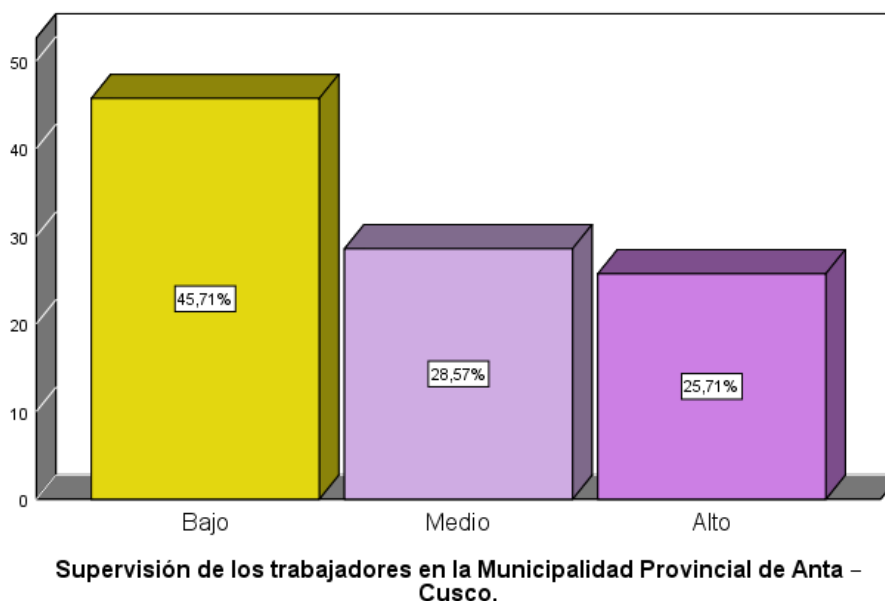


Figura 4. Percepción de la dimensión supervisión.

De acuerdo a los resultados se observan que el 45.71% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión supervisión consideran como nivel bajo, el 28.57% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 25.71% de los encuestados consideran como nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 9.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	59	42,1%
	Medio	41	29,3%
	Alto	40	28,6%
	Total	140	100%

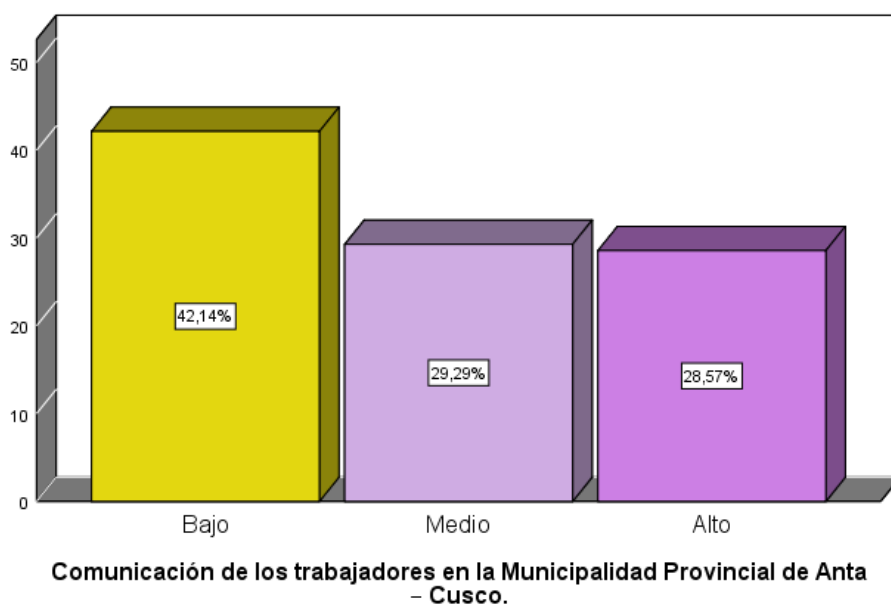


Figura 5. Percepción de la dimensión comunicación

De acuerdo a los resultados se observan que el 42.14% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de la comunicación consideran como nivel bajo, el 29.29% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 28.57% de los encuestados consideran como nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	62	44,3%
	Medio	39	27,9%
	Alto	39	27,9%
	Total	140	100%

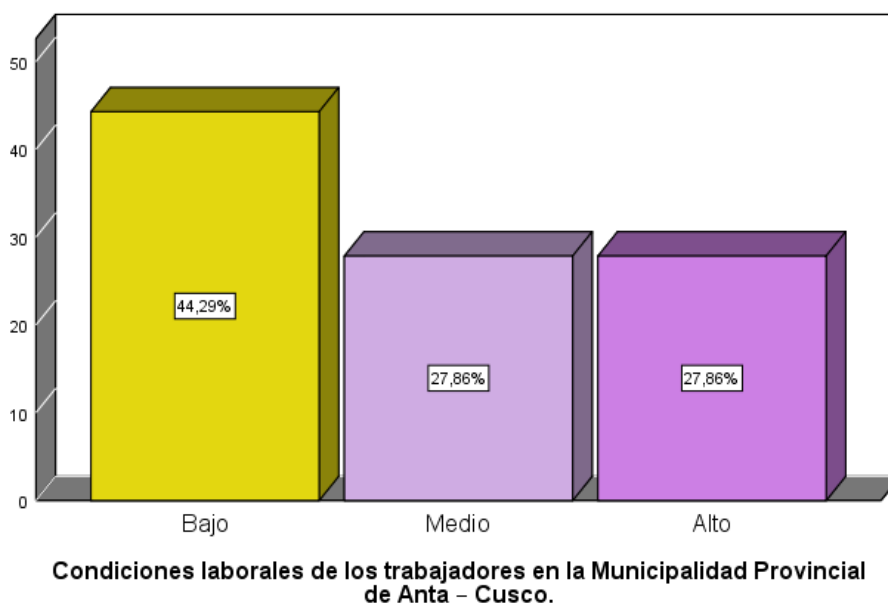


Figura 6. Percepción de la dimensión condiciones laborales.

De acuerdo a los resultados se observan que el 44.29% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de las condiciones laborales consideran como nivel bajo, el 27.86% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 27.86% de los encuestados consideran como nivel alto en el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	60	42,9%
	Medio	45	32,1%
	Alto	35	25,0%
	Total	140	100%

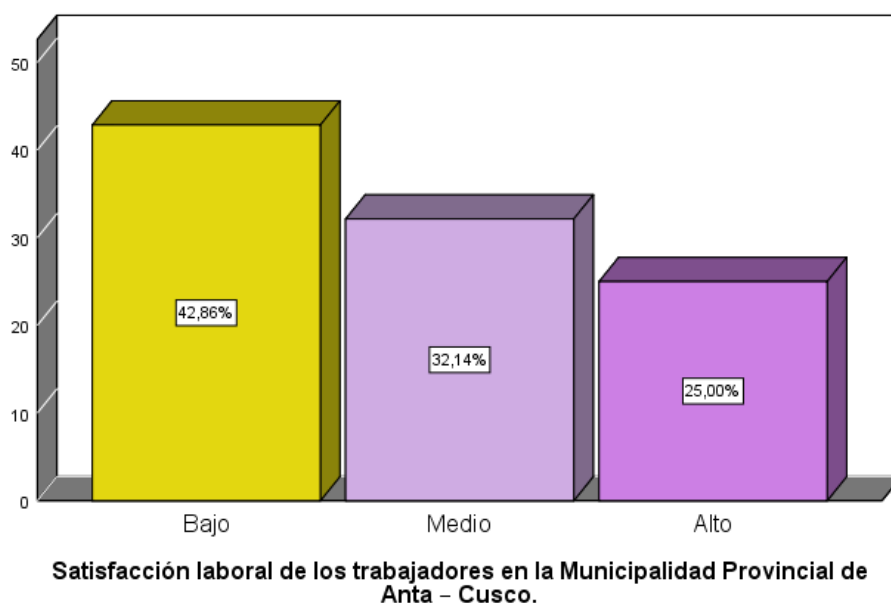


Figura 7. Percepción de la variable satisfacción laboral

De acuerdo a los resultados se observan que el 42.86% de los trabajadores encuestados sobre la Variable satisfacción laboral consideran como nivel bajo, el 32.14% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 25% de los encuestados consideran como nivel alto de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componente significación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	70	50,0%
	Medio	33	23,6%
	Alto	37	36,4%
	Total	140	100%

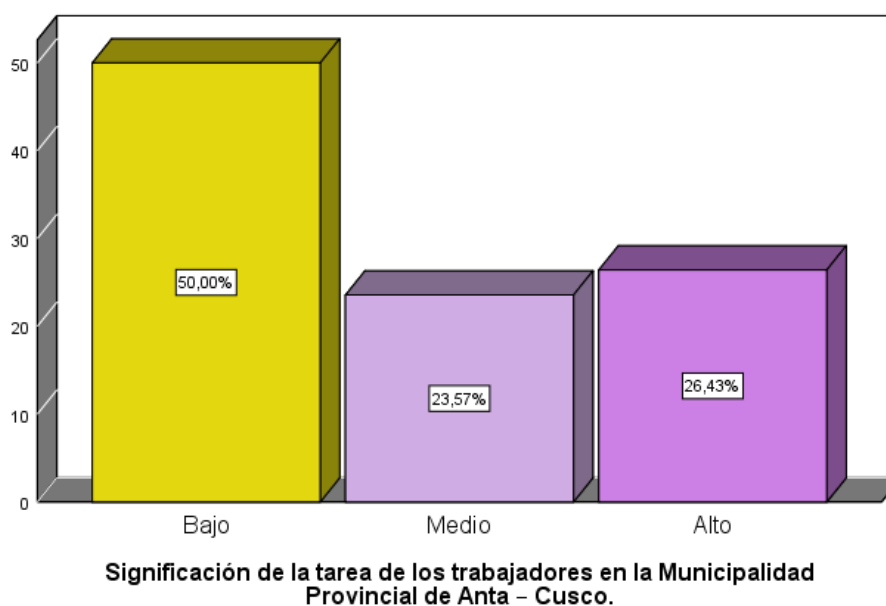


Figura 8. Percepción de la dimensión significación de tareas

De acuerdo a los resultados se observan que el 50% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Significación de la tarea consideran como nivel bajo, el 26.43% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel alto y el 23.57% de los encuestados consideran como nivel medio de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componentes condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	61	43,6%
	Medio	46	32,9%
	Alto	33	23,6%
	Total	140	100%

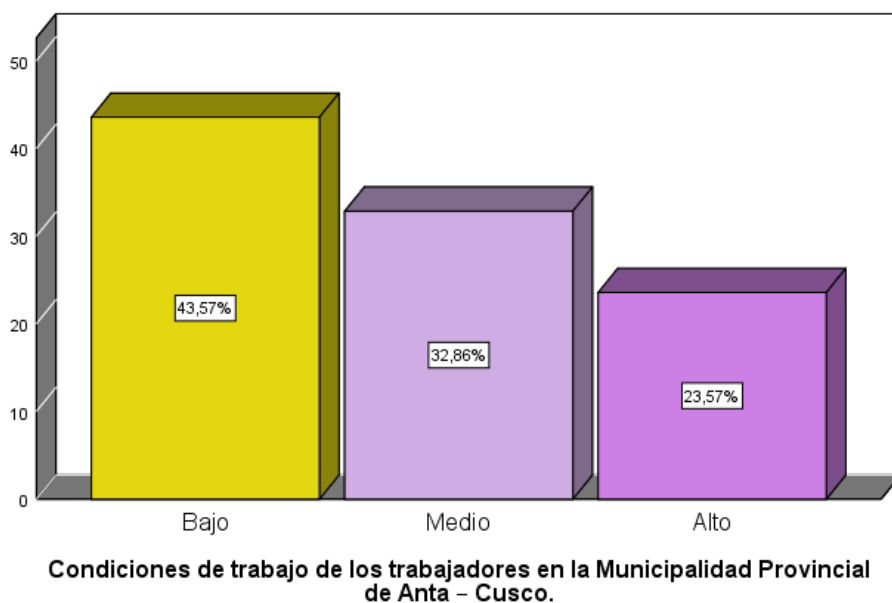


Figura 9. Percepción de la dimensión condiciones de trabajo

De acuerdo a los resultados se observan que el 43.57% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión condiciones de trabajo consideran como nivel bajo, el 32.86% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 23.57% de los encuestados consideran como nivel bajo de satisfacción laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 14.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componente reconocimiento personal o social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	62	44,3%
	Medio	41	29,3%
	Alto	37	26,4%
	Total	140	100%

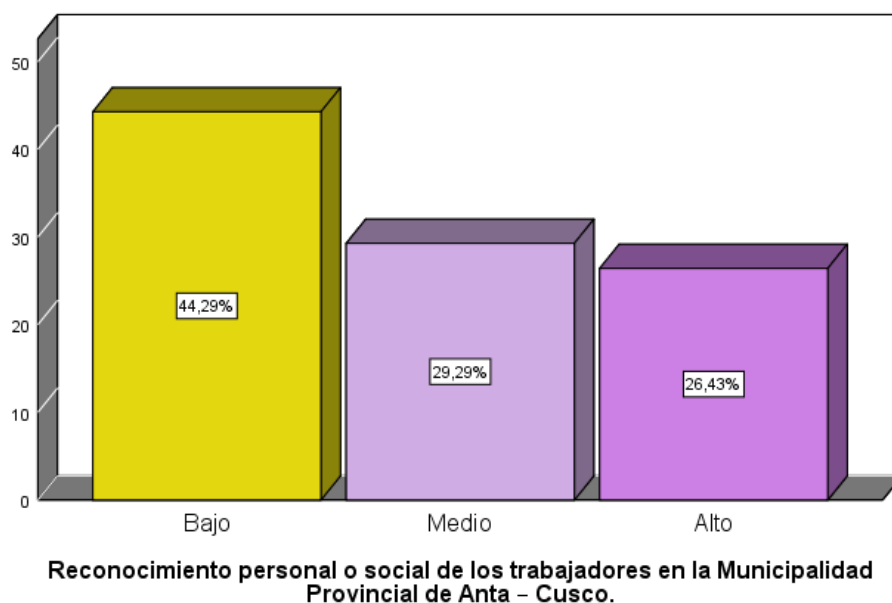


Figura 10. Percepción de la dimensión reconocimiento personal

De acuerdo a los resultados se observan que el 44.29% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión reconocimiento personal o social consideran como nivel bajo, el 29.29% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 26.43% nivel alto de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

Tabla 15.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión componente beneficios económicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	64	45,7%
	Medio	46	32,9%
	Alto	30	21,4%
	Total	140	100%

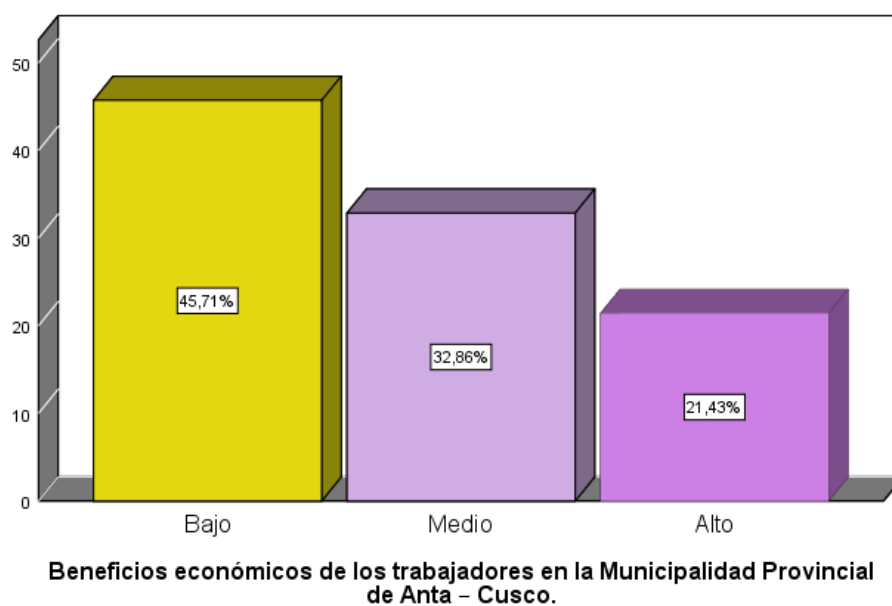


Figura 11. Percepción de la dimensión beneficios económicos

De acuerdo a los resultados se observan que el 45.71% de los trabajadores encuestados sobre la dimensión Beneficios económicos consideran como nivel bajo, el 32.86% de los trabajadores encuestados indicaron como nivel medio y el 21.43% de los encuestados consideran como nivel alto de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

4.2. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

H_a: Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020

Tabla 16.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.

		Correlaciones	
		Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco.	Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco.
Rho de Spearman	Clima Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 . 140
	Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de ,283** . 140
			,283** , 140
			,001 . 140

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

Se determinó la evidencia mediante la prueba de inferencia de la hipótesis general la correlación y significancia de Rho de Spearman, una correlación positiva de media baja de 0,283 y una significancia de p valor = 0,001 < 0.05 de p valor esperado para la conservación de la hipótesis nula, por lo tanto, se rechazó la Hipótesis nula, concluyendo que existe suficientes datos en la evidencia estadística de resultado mediante la inferencia de coeficiente de correlación de Rho Spearman que en ambas variables de estudio hay una correlación significativa positiva y existe una relación directa de dependencia entre la teoría del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco.

4.2. Hipótesis específicas

4.2.1. Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación de autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

H_a: Existe relación de autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020

Tabla 17.

Correlación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	,961**
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	140

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

En la tabla 17 se evidencia que la dimensión autorrealización presenta un coeficiente de correlación alta, de tipo positivo ($r = ,961^{**}$) y muy significativo, p valor = 0,004 ($p < .01$), con la variable satisfacción laboral, entendiéndose que, a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alternativa, existe relación significativa entre la dimensión autorrealización con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta-Cusco.

4.2.2. Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

H_a: Existe relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

Tabla 18.

Correlación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	,193**
		Sig. (bilateral)	0.022
		N	140

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

En la tabla 18 se muestra que la dimensión involucramiento laboral presenta un coeficiente de correlación baja, de tipo positivo ($r = ,193^{**}$) y una significancia de $p = 0,022 < 0.05$ de p , con la variable satisfacción laboral, esto quiere decir a mayor involucramiento laboral, mayor satisfacción laboral y viceversa, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alternativa, existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

4.4. Hipótesis específica 3

H_o: No existe relación de supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

H_a: Existe relación de supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

Tabla 19.

Correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	,155**
		Sig. (bilateral)	0.017
		N	140

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

En la tabla 19 se evidencia que la dimensión supervisión presenta un coeficiente de correlación baja de tipo positiva ($r = 0,155$) y significativa ($p < 0.05$), con la variable satisfacción laboral, que quiere decir a mayor supervisión, mayor satisfacción laboral y viceversa, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alternativa, existe relación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

4.5. Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación de comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

H_a: Existe relación de comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

Tabla 20.

Correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,346**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	140

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

En la tabla 20 se observa que la dimensión comunicación presenta un coeficiente de correlación media alta, de tipo positivo ($r = 0,346$) y significativo ($p < 0.05$), con la variable satisfacción laboral, es decir a mayor comunicación, mayor satisfacción laboral y viceversa, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alternativa, existe relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta-Cusco 2020.

4.6. Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación de condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

H_a: Existe relación de condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020.

Tabla 21.

Correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,287**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	140

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

En la tabla de 21 se observa que la dimensión condiciones laborales presenta un coeficiente de correlación media baja, de tipo positivo ($r = 0,287$) y significativa ($p < 0.01$), con la variable satisfacción laboral, es decir a mayores condiciones laborales, mayor satisfacción laboral y viceversa, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alternativa, existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio es de carácter correlacional, analiza la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020. Para esto se evaluó a 140 trabajadores, debido a la cantidad reducida de los trabajadores, se utilizó toda la población, muestra llamada metodología de censo.

En cuanto al objetivo general, que fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se encontró que existe una relación media baja, positiva y directa ($r = ,283$) y una significancia de ($p < 0,001$), esto quiere decir que, a mayores niveles de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral y viceversa. Tomando en cuenta el valor de significancia ($p < .001$), se acepta la hipótesis alternativa general, es decir, si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020. Estos resultados concuerdan con los estudios encontrados por Cercado K. y Gonzales K. (2017), quienes realizaron la investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín - Tarapoto, obteniendo como resultado que existe una relación baja y positiva entre estas dos variables con una significancia de $p = .000$, concluyendo en la afirmación que existe relación entre estas dos variables, lo cual indica a mayores niveles de clima organizacional mayores niveles de satisfacción laboral y viceversa, resultados que concuerdan con el presente estudio. Por otro lado, Carrión B. (2018), realizó un estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, Zaña – 2018, en el que obtuvo como resultados una correlación negativa y moderada entre estas dos variables, con una significancia de 0,57. Por otro lado, Stogdill (2011), menciona que el clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral siempre que exista un reforzamiento en las expectativas del rendimiento. Es así que, un clima organizacional positivo lleva a una adecuada cooperación entre compañeros, generando la valoración de su colega, la colaboración y respeto, dando lugar a una comunicación positiva, sentimientos de pertenencia y facilitando el buen desempeño en el trabajo. Así mismo Silva (1996), refiere que el clima

organizacional es descriptivo porque son los trabajadores quienes hacen una descripción de su centro de labor, mientras que la satisfacción laboral, obedece a una evaluación que realiza un trabajador, teniendo un componente afectivo y que evidentemente estas variables se relacionan.

Hipótesis 1. Se concluyó el coeficiente de correlación alta, positiva y directa ($r = ,961^{**}$) y muy significativo, ($p < .01$), con la variable satisfacción laboral, entendiendo que, a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de satisfacción laboral y a menor nivel de autorrealización, menor nivel de satisfacción laboral. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión autorrealización con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020. Estos datos encontrados coinciden con los resultados hallados por Cercado K. y Gonzales K. (2017), en la investigación que realizaron clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín - Tarapoto, donde se encontró un coeficiente de correlación alta positiva y directa de Rho de Spearman ($r = ,901^{**}$) y muy significativa ($p = ,000$), entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral, es decir, a mayor autorrealización, mayor satisfacción laboral. Así mismo Mendoza R. y Varas M. (2018), refieren que la autorrealización de las personas está determinada por la satisfacción que sienta por el cumplimiento de sus intereses, que son influenciados por factores internos o externos, dentro del entorno laboral aparecen los sistemas de recompensas que llevan a mantener al trabajador satisfecho y activo tomando las metas de la empresa como suyas, lo cual favorecerá en la productividad.

Hipótesis 2. Se concluyó el coeficiente de correlación baja, positiva y directa ($r = ,193^{**}$) y muy significativo, ($p < .05$), entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral, entendiendo que, a mayor nivel de involucramiento laboral, mayor nivel de satisfacción laboral y a menor nivel de involucramiento laboral, menor nivel de satisfacción laboral. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, si existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020. En los datos hallados concuerdan con los resultados encontrados por Cercado K. y Gonzales K. (2017), en la investigación clima

organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín - Tarapoto, donde se encontraron un coeficiente de correlación alta, positiva y directa de Rho de Spearman ($r = ,887^{**}$) y muy significativa ($p = ,000$), entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral, es decir, a mayor involucramiento laboral, mayor satisfacción laboral. Así mismo Cuya E. y Hiyane A. (2018), realizaron una investigación correlacional titulado; involucramiento organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución estatal, encontrando una correlación baja, positiva y directa ($r = ,283^{**}$) y muy significativa ($p < .01$), concluyendo a mayor variación en el involucramiento organizacional mayor será la satisfacción laboral.

Hipótesis 3. Se concluyó el coeficiente de correlación bajo, positivo y directo ($r = ,155^{**}$) y significativo, ($p < .05$), entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral, entendiendo que, a mayor nivel de supervisión, mayor nivel de satisfacción laboral y a menor nivel de supervisión, menor nivel de satisfacción laboral. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión supervisión con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020. Por otro lado, estos resultados coinciden con los hallados por Cercado K. y Gonzales K. (2017), en la investigación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín - Tarapoto, donde se encontraron un coeficiente de correlación alta, positiva y directa de Rho de Spearman ($r = ,950^{**}$) y muy significativa ($p = ,000$), entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral, es decir, a mayor supervisión, mayor satisfacción laboral.

Hipótesis 4. Se concluyó el coeficiente de correlación media alta, positivo y directo ($r = ,346^{**}$) y significativo, ($p < .05$), entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, entendiendo que, a mayor nivel de comunicación, mayor nivel de satisfacción laboral y a menor nivel de comunicación, menor nivel de satisfacción laboral. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión comunicación con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

Los datos hallados en el presente estudio son similares a los resultados encontrados por Cercado K. y Gonzales K. (2017), quienes realizaron una

investigación intitulada; clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín - Tarapoto, encontrando un coeficiente de correlación alta, positiva y directa de Rho de Spearman ($r = ,948^{**}$) y muy significativa ($p = ,000$), entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, es decir, a mayor comunicación, mayor satisfacción laboral. Así mismo Roa M. (2019), refiere que una organización que respalda la buena comunicación y un buen clima laboral es una empresa fuerte y competente.

Hipótesis 5. Se concluyó el coeficiente de correlación media baja, positivo y directo ($r = ,287^{**}$) y significativo, ($p < .01$), entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral, entendiendo que, a mayores condiciones laborales, mayor nivel de satisfacción laboral y a menor condiciones laborales, menor nivel de satisfacción laboral. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta-Cusco 2020. Los datos hallados en el presente estudio son similares a los resultados encontrados por Cercado K. y Gonzales K. (2017), quienes realizaron una investigación intitulada; clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín - Tarapoto, encontrando un coeficiente de correlación alta, positiva y directa de Rho de Spearman ($r = ,966^{**}$) y muy significativa ($p = ,000$), entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral, es decir, a mayor involucramiento laboral, mayor satisfacción laboral. Así mismo Vargas A. y Zamalloa K. (2020), realizaron una investigación sobre las condiciones laborales y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad de Paucarpata, encontrando un correlación alta, positiva y directa ($r = ,798^*$) y una significancia ($p < ,017$), concluyendo en que existe relación entre estas dos variables.

VI. CONCLUSIONES

- General.** Se estableció una correlación media baja, positiva y directa ($r = 0,283$) y significativo ($p = 001$), esto quiere decir que mayores niveles de clima organizacional, mayores niveles de satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alterna general, es decir, existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- Primera.** Se estableció que la dimensión autorrealización presenta una correlación alta, positiva y directa ($r = ,961^{**}$) y muy significativo, ($p < .01$), con la variable satisfacción laboral, entendiendo que, a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión autorrealización con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.
- Segunda.** Se estableció que existe relación de involucramiento laboral bajo, de tipo positivo ($r = 0,193^{**}$) y significativa ($p < 0,05$), con la variable satisfacción laboral, esto quiere decir a mayor involucramiento laboral, mayor satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.
- Tercera.** Se estableció que existe relación de supervisión presentando un coeficiente de correlación baja de tipo positiva ($r = 0,155^{**}$) y una significativa ($p < 0.05$), con la variable satisfacción laboral, que quiere decir a mayor supervisión, mayor satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

- Cuarta.** Se estableció que existe relación de comunicación presentando un coeficiente de correlación media alta, de tipo positivo ($r = 0,346$) y significativo ($p < 0.05$), con la variable satisfacción laboral, es decir a mayor comunicación, mayor satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.
- Quinta.** Se estableció que existe relación de condiciones laborales presentando una correlación media baja, de tipo positivo ($r = 0,287$) y significativo ($p < 0.01$), con la variable satisfacción laboral, es decir a mayores condiciones laborales, mayor satisfacción laboral y viceversa. Aceptando la hipótesis alternativa, es decir, existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las recomendaciones de la presente investigación:

- Primera.** Que el presente estudio sea proporcionado a las autoridades competentes de la Municipalidad Provincial de Anta, para que puedan tomar conocimiento de las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de esta organización, así tomar las medidas del caso y de manera progresiva, puedan generar mejoras de las condiciones laborales de estos trabajadores.
- Segunda.** En base a los resultados encontrados se recomienda que se elabore un programa de intervención sobre el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Anta, poniendo énfasis en la comunicación positiva, asertividad, compañerismo y compromiso, para que el clima organizacional de este centro de labor pueda mejorar y así los trabajadores perciban mayor satisfacción laboral y como consecuencia haya una mayor productividad y mejor atención a la población usuaria de esta jurisdicción.
- Tercera.** Con el apoyo de la Gerencia de Desarrollo Social, donde se encuentran laborando profesionales de la salud mental (psicólogos), se pueda implementar talleres por áreas de trabajo, de forma rutinaria y obligatoria a todos los trabajadores para fortalecer el manejo de conflictos, solución de problemas y así garantizar una buena atención y mayor productividad.
- Cuarta.** Que los jefes de cada área puedan recibir charlas sobre comunicación asertiva y que éstos puedan acercarse al personal para realizar la asistencia técnica y una buena supervisión.
- Quinta.** Replicar el presente estudio en otras Municipalidades cercanas, así como en las de la ciudad del Cusco, para poder realizar un estudio comparativo, para determinar la presencia de los niveles del clima

organizacional y satisfacción laboral y analizar si es un problema general o solo de este centro de trabajo.

Sexta. El presente estudio determinó la relación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, sin embargo, sería preciso conocer los niveles descriptivos de cada variable para determinar exactamente en qué nivel se encuentran estos trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. 4ta edición. Editorial Marcela I. Rocha Martínez.
- Pino G. (2007). Metodología de la investigación. 1ra edición. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Moreno D., Castillo C. (2019). Manual de las Normas APA Guía de citación y referenciación. 7ma edición. Edición Universidad Central.
- Real Academia Española RAE. (2021, 25 de febrero). <https://dle.rae.es/edad>
- Real Academia Española RAE (2021, 17 de febrero). <https://dpej.rae.es/lema/g%C3%A9nero>
- Castillo C., Moreno D. (2019). Manual de las Normas APA Guía de citación y referenciación. 7ma edición. Edición Universidad Central.
- Villa A. (2019). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los Agentes de control Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.
- Carrión V. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque, 2018. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú.
- Cercado K y Gonzales K. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016. Universidad Peruana Unión, Tarapoto – Perú.
- García M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre, 2009, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali, Colombia.
- González M. (2019). Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey – México.
- Guevara P. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2 (1). 35 – 40.

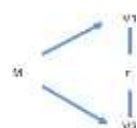
- Mujica G. (2018). Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco 2017. Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (2019), Resumen ejecutivo Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo – Tendencias 2019.
- Pita O. (2016). Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia. Universidad Católica de Colombia, Bogotá – Colombia.
- Quispe A. (2018). Motivación y clima organizacional en la Dirección de Administración Territorial y Catastral del GAMLP. (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, La paz – Bolivia.
- Requejo B. (2018). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla – Tumbes, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles, Tumbes – Perú.
- Romero V. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de tres municipalidades de Lima Norte - 2016. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Vallellano P. (2019). La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. Universidad Complutense de Madrid, España.
- BBC News Mundo, 2019. Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425>.
- Diario Gestión (2019), Perú cayó cinco posiciones en pilar de mercado laboral del WEF. <https://gestion.pe/economia/peru-cayo-cinco-posiciones-en-pilar-de-mercado-laboral-del-wef-informalidad-subempleo-noticia/>.
- Diario Voces (2020), 34 de cada 100 trabajadores municipales distritales y provinciales del país son mujeres. <https://www.diariovoces.com.pe/152319/34-cada-100-trabajadores-municipales-distritales-provinciales-pais-son-mujeres>.
- Vogel P. (2018), Clima Organizacional en 5 Pasos Puedes Mejorarlo en el 2019 <https://www.tablerodecomando.com/clima-organizacional/>
- Juárez S. (2017). Clima organizacional en los trabajadores del Hospital General La Villa, 2017 – México. Repositorio institucional http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097.

- Noguera A. (2012). Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay, 2012. Repositorio institucional: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v12n1/v12n1a04.pdf>.
- Bustamante M. (2018). Clima Organizacional en Hospitales públicos y privados, 2018. Repositorio universitario <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>.
- Cabello J. (2018). Clima Organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales, 2014. Repositorio Universitario <https://core.ac.uk/download/pdf/323342983.pdf>
- Días A. (2017). Clima organizacional en enfermeras del Nivel Primario de Atención. Repositorio universitario. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967/187>
- Cuellar M. (2016). Clima Organizacional en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho 2016. Repositorio universitario. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7458/Arque_ni.pdf?sequence=1
- Alvitres V. (2019). Clima Laboral en los trabajadores de un Hospital Nivel II-1 de Es salud de la Ciudad de Chiclayo, Setiembre a diciembre, 2017. Repositorio universitario. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1860/1/TL_TorresSalazarKellie.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad en Anta de cusco - 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación de autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de</p>	<p>General:</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p> <p>Específicos:</p> <p>Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p> <p>Describir la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.</p> <p>Relacionar la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>General:</p> <p>HG: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación de autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p> <p>Existe relación del involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p> <p>Existe relación de supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p> <p>Existe relación de comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p>	<p>TIPO:</p> <p>Es una investigación aplicada, no experimental y transversal.</p> <p>DISEÑO</p> <p>El diseño de la investigación es el Correlacional.</p>  <p>Donde:</p> <p>M: trabajadores</p>	<p>Está referida a todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020. En un total de 140 trabajadores entre: Contratados, nombrados.</p> <p>Muestra:</p> <p>Debido al tamaño reducido de la población, se utilizó la metodología de censo y se trabajó con la totalidad de la</p>	<p>Escala de Clima Laboral CI-SPC. Elaborado por Sonia Palma Carrillo, compuesto por 50 preguntas, divididas en cinco dimensiones; realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales</p> <p>Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Elaborado por Sonia Palma Carrillo y</p>

<p>la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta- Cusco 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Anta- Cusco 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020?</p>	<p>Relacionar el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.</p> <p>Relacionar la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Anta - Cusco 2020.</p> <p>Relacionar la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020.</p> <p>Relacionar las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Anta - Cusco 2020.</p>		<p>Existe relación de condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco 2020.</p>	<p>de la Municipalidad de Anta</p> <p>V1: clima organizacional</p> <p>V2: satisfacción laboral</p> <p>r: Posible relación entre las variables</p>	<p>población, (Hernández y cols., 2010).</p>	<p>conformado por 36 preguntas, divididas en cuatro dimensiones; significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos.</p>
---	--	--	--	---	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de progreso • Desarrollo personal • capacitación • innovación • acciones de logros • desempeño • reconocimientos 	10 ítems	Respuesta (5) Siempre (4) Mucho (3) Regular (2) Poco (1) Nunca	Nivel Bajo Medio Alto	Ordinal
Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • compromiso • competencia • éxito • visión y misión • desarrollo personal • recompensa • calidad de vida laboral 	10 ítems			
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • apoyo • evaluación • preparación • método de trabajo • preparación • control de actividades 	10 ítems			
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • canales de comunicación • relación armoniosa • interacción • Planeación • Colaboración y cooperación 	10 ítems			
Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad • Optimismo 	10 ítems			

Variable de la satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel	Escala de medición
			Respuesta		
Significación de tareas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño de funciones ▪ Información necesaria ▪ Preparación ▪ Reconocimiento ▪ Felicidad, aburrimiento 	8 Ítems	Ítems Positivos: (5) Total acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Total desacuerdo	Bajo Medio Alto	Ordinal
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de tareas ▪ Buen trato ▪ Disponibilidad de jefes ▪ Salarios ▪ Incomodidad de horarios ▪ Beneficios ▪ Calidad de trabajo ▪ Interacción con los jefes 	5 Ítems	Ítems Negativos: (1) Total acuerdo (2) De acuerdo (3) Indeciso (4) En desacuerdo (5) Total desacuerdo		
Reconocimiento personal o social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interés por los empleados ▪ acciones de logros ▪ evaluación de trabajo ▪ percepción de trabajo ▪ solidaridad 	5 ítems			
Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sueldo ▪ valoración de trabajo ▪ clima laboral ▪ relaciones integrales de equipo 	ítems			

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

A continuación, encontrará preguntas relacionadas con las características del ambiente laboral donde trabaja. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder, lea cuidadosamente y marque con un aspa una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas.

Edad: _____ TIPO DE CONTRATO: _____ SEXO: F M

Preguntas		Ninguno o nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					

11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36	La institución promueve el desarrollo personal.					
37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					

43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Escala Satisfacción Laboral – SPC

Área Laboral: _____ Tiempo laboral: _____ Fecha _____

ítem		Totalmente de acuerdo (5)	De a cuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mis jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario de trabajo.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 4: Validación de instrumentos

38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
39	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X	
42	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
45	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X	
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X	
49	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos**

DNI: 08217185

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico Educativo**

28 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

CRUZ, TEREZA YRANZO BUCALA

DNI : 03946516

Especialidad del validador: Psicología de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Julia 30 de Julio del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Validador

Dr. Y. Cruz Yranzo Bucala

PSICÓLOGO
C. 1919

29	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	X		X		X	
30	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X	
31	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X	
32	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
33	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X	
34	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X	
35	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X	
36	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X	
37	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos

DNI: 08217185

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

28 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir No aplicable]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

CRUZ TELADA YRANZO EUGENIO

DNI: 03946516

Especialidad del validador: Psicólogo DE LA SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jun. 20 de Octubre del 2020


Firma del Validador

Dr. Y. Eugenio Cruz Telada
PSICOLOGO
CP&P. 2019

Anexo 5: Matriz de datos de variables

V1

1																																																											
2	CLIMA ORGANIZACIONAL																																																										
3	Autorrealización										Involucramiento laboral										Supervisión										Comunicación										Condiciones laborales																		
4	E	S	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D4	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	D5	V1	
5	2	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	5	47	5	3	5	5	1	3	3	3	3	5	36	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	43	3	4	3	3	2	3	5	5	4	35	3	3	4	3	5	2	2	3	3	1	29	190		
6	1	5	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	27	2	5	4	2	3	2	2	2	2	3	27	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	30	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	22	3	2	2	1	2	3	4	1	2	2	22	128	
7	1	5	1	5	2	2	2	1	5	1	2	5	32	2	3	5	3	2	2	3	2	2	3	27	1	2	3	3	3	4	5	3	2	1	27	2	5	2	2	1	2	3	3	3	5	26	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	16	130
8	2	5	1	5	2	4	5	2	3	2	5	2	38	3	5	2	3	2	1	5	1	2	3	27	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1	36	1	5	5	2	5	1	3	5	4	3	34	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	160
9	1	5	2	5	2	1	2	2	2	3	3	4	32	2	2	3	3	4	1	4	2	2	3	26	1	3	2	3	3	4	2	4	3	3	28	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	23	132	
10	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	34	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	28	3	2	4	2	3	3	4	1	3	3	28	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	30	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	24	145
11	1	4	2	3	2	2	5	4	4	2	4	2	35	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	42	5	3	5	3	5	5	5	3	5	44	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	179	
12	1	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	32	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	22	1	2	3	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	25	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	28	130	
13	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	47	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	226	
14	1	1	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	42	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	38	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	33	197	
15	1	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	31	3	4	3	5	4	2	3	2	2	3	31	2	4	5	2	3	5	5	2	4	2	34	2	4	3	2	2	2	3	4	4	2	26	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	26	150	
16	1	4	3	3	2	2	3	2	3	5	3	2	33	3	5	4	5	3	2	3	3	3	2	33	2	5	4	3	2	5	4	3	2	3	33	2	4	3	3	2	2	2	2	5	3	28	3	3	5	3	2	2	3	3	2	2	28	155	
17	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	34	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	31	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	25	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	29	4	3	3	3	1	3	3	3	3	29	148		
18	1	2	2	2	4	2	5	4	3	1	4	5	35	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	41	3	5	5	4	4	4	4	2	5	2	38	4	5	1	2	2	2	4	4	4	4	32	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	28	174	
19	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	164	
20	1	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	4	4	3	3	2	3	3	3	3	31	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	36	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	26	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23	153		
21	1	1	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	36	4	2	3	4	4	4	5	3	2	3	34	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	38	3	3	2	2	3	2	2	2	5	2	26	2	4	2	2	3	4	4	5	2	3	31	185	
22	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	40	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	34	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	169	
23	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	28	3	3	4	2	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	149	
24	1	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	44	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	38	2	5	4	2	3	2	3	4	5	3	33	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	29	178		
25	1	5	2	1	2	5	3	1	4	2	1	2	25	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	38	2	1	5	5	5	2	5	5	5	40	1	5	5	1	2	5	2	5	5	5	36	2	2	5	2	3	5	3	3	1	1	27	170		
26	2	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	41	4	4	4	5	4	3	4	4	4	48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36	193	
27	1	5	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3	32	3	3	3	3	1	2	4	1	2	1	23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	114	
28	1	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	28	2	3	3	3	2	1	5	1	2	3	25	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	17	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	20	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	14	104
29	1	5	5	3	2	2	5	1	2	1	2	2	31	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	28	5	5	5	2	5	5	5	3	2	2	39	2	5	5	2	2	2	2	2	1	2	25	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	18	142	
30																																																											

V 2

		SATISFACCIÓN LABORAL																																									
		Significación de la tarea									Condiciones de trabajo								Reconocimiento personal o socia							Beneficios económicos																	
Muestra	E	S	p51	p52	p53	p54	p55	p56	p57	p58	p59	D1	p60	p61	p62	p63	p64	p65	p66	p67	p68	D2	p69	p70	p71	p72	p73	p74	p75	p76	p77	D3	p78	p79	p80	p81	p82	p83	p84	p85	p86	D4	V 2
1	2	3	2	1	2	2	2	1	5	5	1	21	1	1	1	1	3	2	3	4	1	17	4	1	1	3	4	2	1	5	2	23	2	2	1	1	3	2	1	3	4	19	80
2	1	5	5	4	5	3	3	5	4	3	1	33	1	2	3	3	5	5	4	5	2	38	4	2	3	5	2	2	2	4	4	28	3	3	5	3	5	5	3	5	2	54	125
3	1	5	4	1	3	2	1	5	5	3	2	26	1	1	2	3	5	4	5	1	1	23	5	3	4	5	5	2	1	5	2	32	2	1	5	3	5	4	4	5	5	34	115
4	2	5	4	5	1	1	2	2	4	4	1	24	1	1	2	3	4	2	4	1	1	19	5	1	5	5	2	1	1	4	2	26	1	2	2	3	4	2	5	5	2	26	95
5	1	5	3	1	2	2	1	3	4	3	2	21	2	1	3	2	5	2	4	2	2	23	2	2	4	3	1	1	1	4	2	38	2	1	3	2	5	2	4	3	1	23	87
6	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	23	3	2	2	3	3	3	4	4	2	26	4	2	3	3	3	4	2	4	3	28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	101
7	1	4	2	3	2	3	2	4	2	1	3	22	5	3	1	2	2	3	4	5	5	30	2	2	2	3	3	1	1	5	5	24	3	2	4	2	2	3	2	3	3	24	100
8	1	5	1	2	3	3	2	1	1	4	2	18	2	2	2	4	4	2	4	1	1	22	1	2	2	2	1	1	1	2	1	10	3	2	1	4	4	2	2	2	1	21	75
9	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	39
10	1	1	4	5	4	2	4	4	2	2	4	31	4	4	4	4	2	2	2	1	4	27	2	4	4	2	1	4	4	2	4	27	2	4	4	4	2	2	4	2	1	25	110
11	1	2	2	1	3	2	1	1	4	5	1	20	1	1	1	2	5	2	4	4	2	22	2	2	2	3	4	2	1	5	2	23	2	1	1	2	5	2	2	3	4	22	87
12	1	4	2	1	3	2	1	1	4	5	1	20	2	1	1	2	5	2	4	4	2	23	2	1	2	3	3	2	1	5	2	31	2	1	1	2	5	2	2	3	3	21	85
13	2	2	5	2	3	2	1	2	4	4	2	25	2	1	2	2	2	4	3	4	2	22	5	3	3	3	4	3	1	5	2	28	2	1	2	2	2	4	3	3	4	23	99
14	1	2	4	1	2	2	2	2	4	3	2	22	2	2	1	4	4	3	4	3	2	25	4	2	2	4	3	1	3	4	1	24	2	2	2	4	4	3	2	4	3	26	97
15	1	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	22	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	2	2	2	2	2	2	2	5	2	31	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	85
16	1	1	2	1	2	4	2	2	4	2	2	21	4	3	2	2	4	5	4	4	2	38	3	2	3	4	2	2	2	4	2	24	4	2	2	2	4	5	3	4	2	28	103
17	1	1	1	4	1	1	1	1	4	5	1	18	1	1	1	1	2	5	5	5	1	22	2	2	2	2	5	2	1	1	1	18	1	1	1	1	2	5	2	2	5	20	79
18	1	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	2	3	2	2	4	3	23	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24	92
19	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	2	25	2	2	3	3	2	3	4	4	2	35	4	3	5	2	5	2	2	5	2	38	2	2	2	3	2	3	5	2	5	26	106
20	1	3	2	2	2	1	1	1	5	5	1	20	1	1	1	2	3	4	5	1	2	26	1	1	2	2	4	2	1	5	1	19	1	1	1	2	3	4	2	2	4	20	75
21	1	5	2	4	2	4	1	2	4	4	2	25	2	1	2	2	4	5	2	1	2	21	2	2	4	2	2	1	1	2	4	28	4	1	2	2	4	5	4	2	2	26	92
22	2	1	1	3	1	3	1	1	5	5	1	21	1	1	1	1	2	5	5	5	1	22	3	1	1	1	5	1	1	5	1	19	3	1	1	1	2	5	1	1	5	20	82
23	1	5	4	4	4	4	3	3	3	5	2	32	4	5	4	4	4	3	3	3	33	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	119	
24	1	5	4	5	4	4	3	4	3	3	2	32	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	4	3	4	4	3	4	34	4	3	4	1	1	1	5	4	3	26	103
25	1	5	4	5	3	2	2	4	3	2	5	30	5	5	5	1	1	2	3	3	5	30	3	3	3	3	2	3	5	3	3	28	2	2	4	1	1	2	3	3	2	20	108

Anexo 6: Propuesta valor

TALLER DE CONCIENTIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA – CUSCO

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los hallazgos positivos encontrados damos paso a la elaboración de un plan de intervención para mantener el nivel positivo y beneficiar a esta población. Se ha diseñado una propuesta de intervención para optimizar el clima organizacional, así como la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta, para así garantizar los principios de igualdad, equidad y así promover un clima laboral positivo, también promover una buena satisfacción laboral. así como lo menciona la Organización Internacional del trabajo (OIT) en el 2019, que es necesario promover justicia social en los mercados laborales, donde se refuerce los principios de igualdad, democracia, sostenibilidad, y cohesión social.

1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La presente investigación, derribo que existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020, en la actualidad gran parte de los autores tienen un enfoque humanista, donde ven a los trabajadores como personas, más no como máquinas de producción, es así que sugieren que las organizaciones presten mayor atención al clima laboral y la satisfacción laboral para así obtener mayor rentabilidad.

2. JUSTIFICACIÓN

La iniciativa de plantear una propuesta de intervención tiene el objetivo lograr mantener los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco 2020, de la misma forma intervenir en la salud mental con el objetivo de brindar cada día un mejor ámbito laboral y calidad de vida reforzando las actividades de bienestar en los trabajadores de la Municipalidad implementando programas de intervención,

detección y prevención de riesgos psicosociales así como también planificar adecuadamente las estrategias de prevención, promoción y asistencias, con el fin de minimizar los factores que afecten la salud mental en los trabajadores , de esta manera crear un ambiente saludable, personal comprometido y una mejor productividad. Igualmente fomentar la capacidad de adaptación durante la pandemia en los trabajadores de la Municipalidad, mediante sus habilidades y puedan tener desarrollo en la inteligencia emocional.

3. GRUPO OBJETIVO

- La propuesta se llevará a cabo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco.

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Plantear una propuesta de valor en la inteligencia emocional para fortalecer la respuesta adaptativa a los factores de riesgo laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar una metodología de prevención e intervención de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Anta - Cusco.
- Lograr desarrollar la capacidad de control y manejo de la ansiedad con el fin mejorar la comunicación efectiva y trabajo en equipo.

4. METODOLOGÍA

Este Taller se basa en el modelo Transaccional del estrés creado por Lazarus y Folkman, (1984) está enfocado en brindar estrategias orientadas al problema como comportamientos cognitivos generadores del estrés y estrategias orientadas a la regulación emocional el fin de que sean reguladas las emociones negativas (Valera, Pol, & Vidal, s.f.), de la misma se usaran técnicas dinámicas precisas donde los participantes se divierten y participan activamente, logrando un aprendizaje significativo, (Atcherley, 1971). Como también adquirir la práctica de control y manejo de emociones para mantener un buen clima organizacional en el

centro de trabajo a la vez que se promueve la efectividad y el buen desempeño laboral, con el objetivo de identificar las situaciones con dificultades.

4.1. Cronograma:

Se recomienda la intervención 2 veces por semana sin alterar la función laboral.

4.1.1. Temas de las sesiones programadas:

- Manejo y control de las emociones
- Desarrollo afectivo y social
- Adaptación social
- Habilidades sociales
- Resiliencia

4.1.2. Recursos y materiales

- Un ambiente propicio para llevar a cabo el programa
- Proyector
- Música
- Flores de Bach
- Colchonetas
- Sillas y mesas
- Hojas de colores
- Sobres para cartas
- Lápices, lapiceros, plumones
- Caja de las emociones

PLAN DE INTERVENCIÓN

Taller sobre: Concientización

OBJETIVO: Conocer y respetar mi centro de labor.

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Lectura de una breve historia	Lectura: Historia Breve del surgimiento de la Municipalidad de Anta. Cada participante recibe la ficha de lectura, se realiza la lectura y una pequeña dramatización del cuento y algunos participantes hacen un comentario general sobre los sentimientos que se generaron.	Ficha de lectura	15 minutos
Dinámica de animación	Trabajo grupal: “Conociendo mi centro de labor”. Sirve para que los participantes puedan conocer detalles de esta Municipalidad y reconocer su gran historia y cultura.	Recursos humanos	8 minutos
Dinámica sobre la identificación de mi centro de labor	El presentador forma dos grupos, dándoles la consigna que cada grupo mimetice ser la Municipalidad Provincial de Anta (las paredes, escritorios, etc.) y que dos participantes sean indiferentes con los problemas con los objetivos, metas planteadas por esta institución, que observe y pongan mucha atención a su sentir, finalmente, se realizara un dialogo donde todos los participantes expresen como se sintieron al ver tanta indiferencia y como ellos desean actuar ahora frente a estos problemas en su centro de labor.	Laptop Proyector (cañón) Fotocopias de las diapositivas videos	20 minutos
Dinámica de compromiso con mi centro de labor	En grupos de dos, los participantes expresaran alguna mala experiencia laboral, donde se sintieron solos, ignorados por su algún compañero de trabajo.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir del darse cuenta)	Cada persona menciona de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete u desde cuándo podrá realizar algo concreto frente a su centro de labor.	Recursos humanos	5 minutos

Taller sobre: Sensibilización

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Dinámica	Breve comentario de las cosas aprendidas en la sesión anterior, marcando que nadie ama lo que no conoce. Los participantes puedan caminar en la sala y que puedan expresar al compañero que se le cruce que le gusta de su centro de labor.	Recursos humanos	15 minutos
Dinámica de animación	Trabajo grupal: “el juego de la silla”. Que todos los participantes corran alrededor de sillas y se sienten cada vez que la música pare “nadie puede quedar parado” y quitar cada vez una silla.	Recursos humanos	8 minutos
Dinámica sobre la identificación a mi centro de labor	El presentador entregará hojitas sobre las metas y objetivos de esta Municipalidad y que, en grupos de dos, puedan elaborar sugerencias de cómo mejorarlas y como cada uno puede contribuir para su logro. Finalmente, uno de ellos lo compartirá con los demás.	Impresiones Plumones, papelotes	20 minutos
Charla	El presentador resaltara las propuestas que realizo cada participante, generando que este se comprometa mucho más con su centro de labor.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir del darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minutos

OBJETIVO: Comenzar a involucrarme con mi centro de labor.

Taller sobre: Comunicación

OBJETIVO: Generar una comunicación precisa.

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Video de reflexión	Video: como los malos entendidos y el teléfono malogrado modifica las relaciones interpersonales. Los participantes ven el video y después expresan sus sentimientos sobre lo que vieron.	Video, proyector, laptop.	15 minutos
Dinámica de animación	Dinámica: “teléfono Malogrado”. El presentador elije a una persona y le narra una historia breve a un participante y este tendrá que contarle de misma manera a su compañero del costado, hasta terminar con todos y el último deberá contarle de forma abierta, finalmente se contrastara la historia inicial con la final.	Recursos humanos	8 minutos
Dinámica aclarando mi pasado.	En grupos de dos que cada participante narre una historia personal sobre algún mal comentario que se generó de sí mismo(a).	Recursos humanos	20 minutos
Charla	El presentador resaltara una reflexión sobre los temas hablados anteriormente.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir el darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minutos

Taller sobre: Asertividad

OBJETIVO: Aprender a ponerse en los zapatos del otro.

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Video de reflexión	Video: “El sufrimiento del otro no debe ser mi placer” A veces somos tan egoístas que podemos reírnos, burlarnos de otras personas, sin darnos cuenta que las estamos lastimando, con este video se evidenciara este tipo de acciones, que se volvieron cotidianas en casi todos los contextos.	Video, proyector, laptop.	15 minutos
Romper el hielo	Dinámica: “Saludando con partes de mi cuerpo” . Los participantes deberán caminar de forma indistinta en la sala y deberán saludar con la parte del cuerpo que el presentador indique. Previamente el presentados les indicara que deficiencia física deberán tener y tomando en cuenta esto, al momento de saludarse deberán ponerse en el lugar de la otra persona para evitar dañarla.	Recursos humanos	8 minutos
Cuerpo	Dinámica: “Aclarando mi pasado” En grupos de dos que cada participante le narre su historia personal o una breve biografía de si, el otro deberá escuchar atentamente y retener la mayor información posible, una vez que ambos terminen, deberán presentar a su compañero y narrar la biografía como si fueran ellos.	Recursos humanos	20 minutos
Dinámica	Dinámica: “Ayudando a mi compañero” En grupos de dos, uno de ellos deberá vendarse los ojos y el otro le dará las indicaciones para que este no se caiga ni choque a ningún objeto que este en el camino.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir el darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minutos

Taller sobre: comunicación

OBJETIVO: Aprender a expresar sus sentimientos y pensamientos.

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Lectura de un cuento	Lectura: “El hipopótamo y el elefante” Se realizará la lectura de este cuento, en el que se evidenciaran conflictos por la falta de comunicación que estos dos amigos tienen, aun teniendo los mismos intereses y objetivos.	Video, proyector, laptop.	15 minutos
Romper el hielo	Dinámica: “La muralla”. Se formará dos equipos, uno será la muralla y el otro serán personas que tendrán el objetivo de pasar por en medio. El equipo de la muralla deberá tener la consigna que nadie debe pasar por ellos por la fuerza, pero si alguna de las personas se lo pediría con alguna palabra mágica y muy cordialmente, así si podrá abrirse la muralla.	Recursos humanos	8 minutos
Cuerpo	Dinámica: “No puedo hablar” Los participantes se ubicarán en forma circular y uno a uno deberá pasar al medio, pero antes el presentador le narrará una breve historia y este deberá ponerse en medio de los demás y el resto deberá adivinar lo que le sucede, el no podrá hablar ni hacer muchos gestos, pero si mostrar algunos gestos. Después deberán expresar lo que sentían al no poder adivinar lo que sentía su compañero y como se sentía la otra persona.	Recursos humanos	20 minutos
Dinámica	Dinámica: “Expresando” En grupo los participantes con los ojos vendados, con música de fondo, deberán expresar, ya sea con gritos, gestos o palabras, sus sentimientos.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir el darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minutos

Taller sobre: Trabajo en equipo

OBJETIVO: Realizar trabajo en equipo

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Video de reflexión	Video: “logrando mis metas en equipo” Los participantes después de ver el video deberán reflexionar sobre el trabajo en equipo.	Video, proyector, laptop.	15 minutos
Romper el hielo	Dinámica: “Los gusanitos” . Se formará dos equipos que formarán dos gusanos, y a las dos últimas personas se les amarrara una chalina, el objetivo de será que la cabeza deberá sacarle la chalina al equipo contrario y quien lo logre gana. Reflexión sobre el trabajo en equipo y que cada miembro es importante y pieza fundamental para el equipo.	Recursos humanos	8 minutos
Cuerpo	Dinámica: “Laberinto” Los participantes deberán unir 10 papelotes y hacer varios agujeros de forma indistinta, después se les brindara tres pelotas y de forma simultánea deberán pasar estas de un extremo a otro, sin que se caigan al suelo, deberán coordinar todos para que puedan lograrlo.	Tijera Papelotes Cinta de embalaje	20 minutos
Dinámica	Dinámica: “Los globos” Se formará dos grupos y se les brindara 20 globos, que tendrán que inflar y armar una torre lo más alta posible, pero consistente, ósea que pueda pararse sola. En grupos de dos, uno de ellos deberá vendarse los ojos y el otro le dará las indicaciones para que	Globos Cinta Inflador	10 minutos
Plenaria (compartir el darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minutos

Taller sobre: Aceptando los cambios

OBJETIVO: Aceptar la supervisión de los superiores

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	5 Min.
Video de reflexión	Video: “Las sugerencias” Los participantes después de ver el video deberán reflexionar sobre el tema.	Video, proyector, laptop.	15 minutos
Romper el hielo	Dinámica: “Los saltamontes”. Se elegirá a un participante quien será el rey y los demás deberán ser saltamontes, el rey deberá observar que todos los participantes realicen su trabajo y que ninguno desobedezca, además deberá ordenarles todas las actividades que deben realizar. Se cambiará al rey y cada participante en algún momento será rey. Se dará una breve reflexión, sobre el sentir de ambas partes.	Recursos humanos	8 minutos
Cuerpo	Dinámica: “Armado de cubos” Se formará dos equipos, a cada equipo se le proporcionara cartulinas y tendrán que armar cubos sin usar otro material, deberán resolverlo solos, el equipo que arme más cubos gana. Se hará la reflexión de quien asumió el liderazgo y como tomaron los demás esta conducta y que hicieron al respecto, si lograron realizar el trabajo o si les costó obedecer al líder. También se conversará sobre los tipos de jefes	Tijera Papelotes Cinta de embalaje	20 minutos
Dinámica	Dinámica: “Bailando” Se formará dos grupos y se les pedirá que formen una fila cada una, con música, los participantes se turnaran de estar delante de los demás y el resto deberá seguir e imitar los pasos que realice el líder.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir el darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minutos

Taller sobre: Trabajando por el otro

OBJETIVO: Aprender a ser solidario con su compañero.

ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MATERIALES	TIEMPO APROX.
Apertura del taller	Organización del trabajo	Recursos humanos	05 Min.
Video de reflexión	Video: “Mirando al de mi costado” Los participantes después de ver el video deberán reflexionar sobre el tema.	Video, proyector, laptop.	15 minutos
Romper el hielo	Dinámica: “A mi pulpo le faltan tentáculos”. Se elegirá a dos participantes quienes serán pulpos, sin embargo, se les amarrará las manos con una chalina, a los demás participantes se les dará la consigna de darles diferentes órdenes, y que los pulpos deberán realizarlas, porque esas tareas serán en beneficio de todos, sin decirles que ellos pueden ayúdales, pero dejando sobre entendido que si lo pueden hacer.	Recursos humanos	8 minutos
Cuerpo	Dinámica: “Las gallinitas” Se vendará los ojos y se les amarrará los brazos a todos los participantes, menos a uno, se pondrá obstáculos en la sala, el participante suelto deberá ver la estrategia que ninguno de los otros participantes, se caiga, se choque o se pueda lastimar. Se conversará sobre el trabajo solidario y como es que a veces debemos ayudar a un compañero y como a veces uno solo hace el trabajo generándose mucho agotamiento.	Tijera Papelotes Cinta de embalaje	20 minutos
Dinámica	Dinámica: “La torre” Se les brindará un grupo de latas de leche a los participantes, dándoles la consigna que cada uno deberá armar una torre con todas ellas y deberá sacarse una foto junto con su torre armada.	Recursos humanos	10 minutos
Plenaria (compartir el darse cuenta)	Cada participante mencionará, de que se ha dado cuenta y los demás participantes le agradecen por lo que se hayan dado cuenta.	Recursos humanos	10 minutos
Cierre	El expositor pregunta a cada participante a que se compromete con ello que se ha dado cuenta.	Recursos humanos	5 minuto