



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MARCONA 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. VEGA DE LA TORRE, MARIA SANTOS

LIMA – PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZALES ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por ser el pilar más importante de mi vida y mis hijos César y Alex más por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme acompañado y ayudado a lo extenso de mi recorrido, por ser mi fortaleza en los momentos de flaqueza y por brindarme una vida llena de aprendizajes, prácticas y sobre todo felicidad. Y a la Universidad Privada TELESUP, por acoger mi sueño de culminar mi carrera Profesional.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital de Marcona 2021, la investigación es aplicada, el nivel es descriptivo correlacional y su diseño es no experimental de corte transversal, la muestra estuvo compuesto por 70 trabajadores del municipio de Marcona, cuya edad entre dieciocho fluctuaciones en Sesenta y seis años, que se seleccionó de una muestra no probabilística del tipo disponible.

La recolección de datos se realizó con el clima organizacional y la satisfacción laboral. en el personal de la municipalidad distrital de Marcona 2021. Los dos instrumentos pertenecientes a Sonia Palma (2000 y 1999). Ambas herramientas tienen una confiabilidad válida y aceptable en nuestro contexto. Para obtener la relación variable, se realizó la prueba de correlación de Speerman R.

Los resultados muestran un valor de P ($M.1 = 000$), mayor que 0.05; Como resultado, la hipótesis alternativa se rechaza e indica que está vinculada al clima organizativo y la satisfacción del trabajo. Según Guillen (2016), cuando se observa un informe RHO (683), esta relación positiva y mediana. Lo que significa que los generales que tienen un clima organizacional más alto tienen un mayor nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in the staff of the district municipality of Marcona 2021. Using a correlational descriptive design, the sample is made up of 70 workers from the district municipality of Marcona, whose ages They fluctuate between eighteen to sixty-five years of age, the same age that was selected by a non-probabilistic sample of the available type.

Data collection was carried out with the Organizational Climate and Job Satisfaction scale, both instruments belonging to Sonia Palma (2004 and 1999). Both instruments have acceptable validity and reliability in our context. Spearman's r correlation test was used to obtain the relationship of variables.

The results show a value of p (Sig. =, 000) was found, which is greater than 0.05; therefore, the alternative hypothesis is rejected and it is affirmed that there is a correlation between organizational climate and job satisfaction. Where a Rho relationship (.683) is observed, this relationship being of a positive type and of a medium degree, according to Guillén (2016). This indicates that, in general terms, those people who have higher levels of organizational climate present higher levels of job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction organizational

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	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.3.1. Justificación Teórica	21
1.3.2. Justificación práctica.....	22
1.3.3. Justificación metodológica	22
1.3.4. Justificación social	22
1.3.5. Importancia.....	22
1.4. Objetivos de la investigación	23
1.4.1. Objetivo general.....	23
1.4.2. Objetivos específicos.....	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2. Antecedente internacional	27
2.2. Bases teóricas de las variables	30

2.2.1. Clima organizacional	30
2.2.2. Satisfacción Laboral	35
2.3. Definición de términos básicos	39
III. MÉTODOS Y MATERIALES	43
3.1. Hipótesis de la investigación	43
3.1.1. Hipótesis general	43
3.1.2. Hipótesis específicas	43
3.2. Variables de estudio.	43
3.2.1. Definición conceptual de las variables	43
3.2.2. Definición operacional de las variables.....	44
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	45
3.3.1. Tipo de investigación	45
3.3.2. Nivel de investigación	46
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	46
3.5.1. Población	46
3.5.2. Muestra.....	47
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	47
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	47
3.7. Métodos de análisis de datos	48
3.8. Métodos de interpretación de datos	48
3.9. Aspectos éticos	48
IV. RESULTADOS	50
4.1. Análisis de resultados a nivel descriptivo.	50
4.2.1. Validez y confiabilidad para ambas variables	66
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	67
V. DISCUSIÓN	72
VI. CONCLUSIONES	78
VII. RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81

ANEXOS	84
Anexo 1. Matriz de consistencia	85
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	86
Anexo 3: Instrumentos para la recopilación de datos	90
Anexo 4. Validación de los instrumentos	92
Anexo 5: Matriz de datos	102
Anexo 6: Propuesta de valor.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Variables, dimensiones e indicadores del clima organizacional	44
Tabla 2.	Variables, dimensiones e indicadores de satisfacción laboral	45
Tabla 3.	Resultados del clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	50
Tabla 4.	Distribución de frecuencias y porcentajes en su dimensión Autorrealización del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	51
Tabla 5.	Resultados del clima organizacional en su dimensión Involucración laboral administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.	52
Tabla 6.	Resultados del clima organizacional en su dimensión Supervisión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	53
Tabla 7.	Resultados del clima organizacional en su dimensión de comunicación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona...	54
Tabla 8.	Resultados del clima organizacional en su dimensión de Condición laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	55
Tabla 9.	Resultados de la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona.....	56
Tabla 10.	Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o laborales en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	57
Tabla 11.	Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales o remuneraciones en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	58
Tabla 12.	Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	59
Tabla 13.	Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Relaciones Sociales en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	60
Tabla 14.	Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo	

personal en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	61
Tabla 15. Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo de tareas en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	62
Tabla 16. Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Relación de autoridad en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	63
Tabla 17. Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad.....	64
Tabla 18. Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad Test de Satisfacción Laboral.....	65
Tabla 19. Confiabilidad del instrumento	66
Tabla 20. Clima organizacional.	66
Tabla 21. Satisfacción laboral	66
Tabla 22. Validez por juicio de expertos.....	67
Tabla 23. Correlación no paramétrica entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral.....	67
Tabla 24. Correlación entre el satisfacción laboral y Dimensión relación personal. interpersonales.....	68
Tabla 25. Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión involucramiento laboral.....	69
Tabla 26. Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión supervisión..	69
Tabla 27. Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión Comunicación	70
Tabla 28. Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión condición laboral.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes y Resultados del Clima Organizacional.....	33
Figura 2. Diagrama del clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona.....	50
Figura 3. Diagrama Autorrealización del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona.....	51
Figura 4. Diagrama del clima organizacional en su dimensión Involucración del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	52
Figura 5. Diagrama del clima organizacional en su dimensión supervisión laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.	53
Figura 6. Diagrama del clima organizacional en su dimensión de comunicación al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.	54
Figura 7. Diagrama del clima organizacional en su dimensión Condición laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	55
Figura 8. Diagrama satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Marcona.....	56
Figura 9. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o laborales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	57
Figura 10. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales o remuneraciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	58
Figura 11. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas o remuneraciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.....	59
Figura 12. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión relaciones Sociales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona...	60
Figura 13. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona...	61
Figura 14. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión: Desarrollo de tareas del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona	62

Figura 15. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Relación de autoridad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona63

INTRODUCCIÓN

Actualmente, resulta indiscutible la existencia del proceso denominado globalización y su articulación con el crecimiento económico. De acuerdo a (Domínguez Aguirre & Ramírez Campos, 2013), donde señala las propiedades profundas de los recursos humanos, que forman parte de diferentes organizaciones y empresas para guiar las medidas para fortalecer el desarrollo empresarial. De hecho, el éxito de una organización está relacionado con el llamado "talento humano" y las peculiaridades de las personas han colaborado en ella, y en los últimos años, los recursos humanos han recibido más atención porque ha encontrado que no solo Representa la producción de fuerza de una empresa, sino que son más bien, el sustento del funcionamiento y desarrollo de los sistemas en el contexto organizacional

En este contexto y teniendo en cuenta los cambios y el progreso del siglo XXI; Los estudios científicos han desarrollado varios conceptos relacionados con las personas con sus propiedades diversas y complejas, interactúan en una organización que puede ser pública o privada, pequeña o alta. A menudo, estas personas no son evaluadas adecuadamente por supervisores, ejecutivos o gerentes, desde el punto de vista de (Moreno Briceño & Godoy , 2012), afirma que los controladores organizativos para aquellos que dependen o de ellos, abra la sala para proporcionar una tarea importante; Es decir, los investigadores trabajan en el campo de la psicología social y otras líneas psicológicas, intentan determinar cómo las personas refuerzan o aumentan su bienestar y luego se esfuerzan por mantenerse activamente en una organización. De estas consideraciones, la organización del clima de la organización y la satisfacción del trabajo es muy útil.

La evaluación del clima organizacional en la organización muestra que los empleados o una reducción de la conveniencia o dificultades en la producción, que se reflejan en la evaluación de los empleados, y que se enseña en la organización de las dificultades. Para garantizar los mejores servicios de desarrollo, los recursos humanos desempeñan un papel importante. Como resultado, este estudio se centra en dos variables muy importantes, como el clima organizacional y la satisfacción laboral, con el fin de resolver este problema.

La satisfacción profesional es la calidad de los trabajadores en relación con el medio ambiente y las condiciones de trabajo en las que expresaron, por lo tanto, es importante garantizar el funcionamiento normal de la organización.

En esta investigación, que tiene el derecho: el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital de Marcona 2021, se convierte en una importante investigación en la comunidad, debe dar gran importancia al clima organizacional, este aumento o la prestación del descenso, la productividad, si el sentimiento personal en el Municipio de Marcona distritos identificados e integrados, es muy probable que ellos son eficaces en el trabajo. La preocupación de la municipalidad del distrito de Marcona es que el personal de trabajo es eficaz y tiene cuidado con el público.

Satisfacción del clima y el trabajo de la organización deben ser investigadas porque alientan a los empleados a expresar su opinión acerca de la actividad de la organización y sus sentimientos; Como resultado de ello, proporcionan un procedimiento para la encuesta basada en el principio de que los beneficios se generan en áreas que requieren una acción correctiva. Forman un excelente mecanismo para la comprensión indirecta de la calidad de la administración municipal.

La necesidad de este proyecto de investigación es conocer el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital de Marcona 2021, como el estudio del clima organizacional para ver lo que la sensación de ver los trabajadores, que son surge el bienestar, si también se cumplen plenamente, los usuarios externos a los que están dirigidos por el personal de la comunidad. Por otro lado, el mantenimiento de un clima organizacional favorable es importante porque permite la estabilidad empleados y ayuda a cumplir la misión de la municipalidad del distrito de Marcona.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que esta encuesta servirá como un instrumento para el conocimiento e interpretación de la realidad en el municipio de Marcona y lo ayudará a mejorar sus actividades con propuestas positivas basadas en la necesidad real de los trabajadores. Su velocidad mejorada que el clima de trabajo. Por otro lado, tendremos el conocimiento del grado de satisfacción

que tenga en cuenta a cada empleado durante la implementación de las funciones del municipio de los distritos de Marcona.

Bajo este panorama la presente investigación tiene los siguientes capítulos.

Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación, describe puntos esenciales como el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación desde el aspecto teórico, práctico y metodológico, la importancia del problema presentado.

Capítulo II: Marco teórico, se encuentran los antecedentes internacionales y nacionales que son utilizados para sustentar el estudio, las teorías de cada variable y la definición de los términos.

Capítulo III: Se analiza la variable de trabajo con su respectiva Operacionalización, a su vez se analiza la Metodología de la investigación, se identifica el tipo, diseño y el método de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, también las técnicas del procesamiento de la información, técnicas de estadísticas y aspectos éticos.

Capítulo IV: Se aborda Resultados, discusión y las principales conclusiones y las recomendaciones, también se incluyó las referencias bibliográficas y los anexos de investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el aspecto internacional en la actualidad hay empresas a nivel mundial públicas y privadas, que no le dan la suficiente importancia al tema de clima organizacional y satisfacción laboral, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa.

El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para un buen desempeño en la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes lo integran, en virtud que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen.

Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo.

En Madrid el centro de estudios financieros (CEF) realizó una encuesta en el año 2017 para conocer cuáles son las causas o comportamientos nocivos que más afectan a las organizaciones de acuerdo a la satisfacción laboral en los empleados. Los resultados que obtuvieron revelaron que los factores que afectan la satisfacción laboral son: La mala comunicación, la 3 desmotivación de los empleados, la mala organización del trabajo, el salario, la falta de confianza entre jefes y colaboradores.

El objetivo de este estudio fue dar a conocer a quienes dirigen las organizaciones cuales son los factores más comunes que se presentan que no conllevan a desarrollar una adecuada satisfacción laboral.

En Argentina el 53% de los trabajadores deja el empleo por el mal clima laboral; en agosto del 2015 la empresa consultora en recursos humanos Adeco, realizo un estudio aplicado a 300 jóvenes entre 18 y 35 años de algunas empresas, donde se demostró que el 90% de los encuestados afirmó que el ambiente laboral influye directamente en los resultados a la hora de trabajar. Al igual cuando se les pregunto qué aspectos son los que generan más discusiones en el trabajo, un 47% mencionó los horarios de entrada y salida y un 13% las condiciones en el ambiente laboral.

La satisfacción laboral del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los trabajadores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga. Es por ello que las organizaciones deben trabajar para que sus colaboradores perciban una mejora en el lugar donde laboran y así estar comprometidos y a gusto para desarrollar su trabajo sin presión e incomodidad.

En el retail que operan en el Perú como supermercados, Saga Falabella, Ripley, Sodimac, entre otros tiene a su cargo una cantidad grande de 4 empleados y muchas veces surge la pregunta de cómo es el clima laboral en estos lugares de trabajo. Los retail enfrentan constantemente un plan para mantener un equipo humano en sus lugares de trabajo y evidentemente cumplir con este propósito resulta beneficioso no solo para los empleados sino también para el empleador.

En sentido a nivel local el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital de Marcona 2021 es muy importante en un cada vez más competitivo, las empresas organizadas y cuando varios aspectos de los factores de clima organizacional que distinguen a la organización de los demás. Como resultado, en los últimos años, hemos tenido el mayor número de mecanismos de facturas organizaciones modernas para mejorar el clima de la organización para que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y así hacer una contribución al crecimiento y desarrollo de la organización, ya sea.

En nuestros procedimientos caso, de derecho público deben ser evaluados en los empleados de la comunidad del distrito de Marcona 2021; Dado que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción se da en el trabajo, en esta comunidad, más que un líder.

Para Zambrano (2014), afirma Mencione que "el clima organizacional se refiere a características como valores, normas, actitudes y sentimientos, percibidos por las personas en la institución, de las cuales son parte". En este sentido, en la comunidad de distrito de Jesús, un clima organizacional apropiado debe prevalecer por cada empleado; Después de lo que se discute con una comunidad, sugiriendo una serie de problemas para prevenir el desempeño positivo en los recursos humanos, la falta de entrenamiento, la motivación estrecha, la rotación del personal,

el clima de organizacional, etc. Estas son algunas de las situaciones para resolver para obtener resultados satisfactorios y lograr un compromiso más fuerte en el ente donde labora.

En ese sentido se ha identificado diversos problemas en la municipalidad distrital de Marcona, en donde existe tensión en las relaciones interpersonales, la fricción que puede contener entre los trabajadores, el protagonismo de ciertos trabajadores y / o los, en otras acciones que nos llaman a prestar mucha atención y que, como en la notación, esta motivación.

Es decir, los problemas que afectan el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores son las limitaciones en la situación laboral como ascensos, el nivel jerárquico de la institución y la falta de compromiso de los trabajadores con objetivos establecidos. Esto se le agrega la falta de recompensas, como incentivos y reconocimientos, obligaciones, la ausencia de la comunidad y el apoyo mutuo de los dos supervisores y subordinados. Todos estos problemas están en el desempeño de los trabajadores, incluida la responsabilidad de lograr los objetivos establecidos; Además de la cantidad y calidad del trabajo realizado, la falta de educación y la falta de integración de las relaciones interpersonales deficientes entre los diferentes trabajadores. Aunque debido a la gran cantidad de trabajadores, la gestión de las relaciones públicas de la institución pública es difícil de mejorar en cualquier posición del clima de trabajo y desempeño laboral, es importante conocer la relación y la participación que tiene en su trabajador.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?

PE 2 ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?

PE 3 ¿Cómo se relaciona la supervisión con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?

PE 4 ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?

PE 5 ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?

1.3. Justificación del estudio

Investigar los factores de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital de Marcona en el periodo 2021, nos permitirá inferir resultados de la población estudiada, a fin de actuar de manera oportuna y segura, despertar reflexión y análisis, sobre el problema, identificando las situaciones generadoras de un mal clima organizacional e insatisfacción, o quizás todo lo contrario, esto permitirá intervenir en forma oportuna y concreta, para mejorar la atención de las personas que acuden a la municipalidad, en busca de solución a sus problemas.

1.3.1. Justificación Teórica

El campo de estudio nos permite inferir de que no existe evidencia científica o técnica que demuestren una verdad absoluta al respecto, todo lo contrario, se sabe que existen apreciaciones, o percepciones personales o grupales sobre el clima organizacional, imperante en el recinto laboral

La presente investigación pretende ser una herramienta de información para la toma de decisiones de la Municipalidad de Marcona, que es nuestro objeto de estudio y así poder evidenciar las diferentes actitudes y percepciones que tienen los trabajadores referentes al clima organizacional de su institución, esto como un aporte a la necesidad de desarrollar y fortalecer un Clima organizacional que propenda a brindar un espacio de cultura participaciones activa y constante para beneficio de su población. Medir el clima laboral y cuanta falta para alcanzar el punto deseado, de acuerdo a (Hernández, 2009, p.25).

1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación pretende ser un aporte para que la Municipalidad Distrital de Marcona comprenda mejor el rol que juega en el manejo de su personal, compromiso organizacional que esta genera en el comportamiento de sus miembros, con el fin de establecer políticas y estrategias eficientes para minimizar el conjunto de variables negativas del Clima organizacional que afecten la satisfacción laboral; por tanto, la Municipalidad Distrital de Marcona será el principal beneficiario de la presente investigación, ya que los resultados permitirán conocer las variables negativas y positivas del clima organizacional, en el ámbito de la satisfacción de sus trabajadores y su incidencia en la productividad, cuyas sugerencias establecidas serán orientadas a contrastar, la mejora de los conceptos del personal de la Municipalidad Distrital de Marcona con respecto a su institución.

1.3.3. Justificación metodológica

El investigador realizó dos instrumentos de recolección de datos uno para la primera variable clima organizacional y otro para la segunda variable satisfacción laboral, dichos instrumentos fueron sometidos a validación por criterio de jueces para la confiabilidad, por ende, permite determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.3.4. Justificación social

Esta investigación tiene sentido porque ayudará a la relación entre el municipio y la gente, quienes comenzarán a implementar procedimientos para asegurar que estén bien cuidados y fortalecidos. A medida que se mejore el ambiente organizativo del gobierno municipal del Distrito de Marcona, también se modificará el comportamiento de sus integrantes, por lo que se tratarán mejor todos los servicios que brinda la ciudad. El clima organizacional es uno de los factores básicos del funcionamiento de las organizaciones sociales, es una herramienta, un elemento clave de la organización y juega un papel fundamental en el desarrollo de los municipios.

1.3.5. Importancia

Su importancia radica en que, los conocimientos que se aportaran ayudaran a identificar las causas de los factores de insatisfacción laboral, así mismo el estudio servirá como un aporte significativo y como base de apoyo a otras investigaciones

sobre clima organizacional y satisfacción laboral, en el distrito de Marcona, 2021 que deseen profundizar y proseguir con el tema. Consideramos que el ambiente laboral es uno de los principales focos de ansiedad y estrés, actualmente las personas no saben convivir en un centro laboral, esto es uno de los primeros obstáculos en las interrelaciones personales que se pueden apreciar.

Los beneficios que resulten, favorecerán al personal que labora en la Municipalidad de Marcona, pues dado su importancia, las diferentes jefaturas asumirán la responsabilidad de fomentar talleres de prevención, dinámicas grupales, consejos psicológicos, para mejorar la satisfacción laboral.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1 Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.
- OE 2 Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.
- OE 3 Determinar la relación que existe entre la supervisión con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.
- OE 4 Determinar la relación que existe entre la comunicación con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.
- OE 5 Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Huaripoma (2017), en su tesis de investigación que lleva por título “Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017”, presentado a la Universidad San Ignacio de Loyola. El objetivo es determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores CAS en una entidad pública del Cercado de Lima 2017 y la metodología es cuantitativo no experimental y la muestra estuvo conformado por 164 trabajadores D. Leg. 1057 CAS.

Concluyendo, que existe una relación significativa entre el clima laboral y el trabajo de los trabajadores en una institución pública en el cierre de Lima, 2017. Este resultado muestra la validez de la principal aceptación de la investigación, también puede confirmarlo, mientras que, aunque es más positivo, ¿La percepción de los trabajadores en el clima de trabajo, 63 más el trabajo de la empresa se convierte en el trabajador; En otras palabras, mientras que las oportunidades de crecimiento y progreso para los trabajadores de negocios, así como el apoyo y la dirección de los resultados, un sistema de información integrado y una remuneración, que se equilibra con las actividades dentro de la empresa E según el mercado laboral actual, que Incrementos de los trabajadores en el logro de los objetivos y objetivos, mejorará la calidad del trabajo, las relaciones interpersonales y el equipo de empleados. La hipótesis se ha probado en alivio, y este informe es alto.

Chuquipoma Alcántara (2018), en su tesis de investigación que lleva por título “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017”, presentado a la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. El objetivo de examinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados de la Comunidad del Distrito de Jesús 2017, será reconocido los factores del clima organizacional e identificar los

factores que afectan a la obra de sus trabajadores, de la hipótesis que el clima organizacional con una sección transversal, descriptivo y correlacional para la satisfacción de la labor positiva. Incluso en este caso, la muestra es idéntica a la de la población; Los encuestados serán 80 trabajadores. La hipótesis se valida mediante la realización de correlación de Pearson, que nos permite, cuando un clima organizacional o no saben satisfacción en el trabajo.

Es una relación muy importante entre el clima organizacional y la satisfacción del trabajo de la comunidad del Distrito de Jesús, el cual nos muestra que el clima organizacional es un factor fundamental es una medida de la satisfacción adecuada de los trabajadores dentro de la municipalidad; Por esta razón, se concluye que existe una relación positiva entre las dos variables. También, el clima organizacional del distrito de Jesús es generalmente bueno y aceptable, ya que de acuerdo a los resultados de la investigación mostraron que estos están presentes: la autonomía el 69 de aceptación, con un 68% y la innovación L con un 67%; Por otro lado, podemos aceptar al menos aceptado el tamaño de la presión, la cohesión y el reconocimiento para identificar este. Antecedente local

Vallejo (2017) en su investigación a nivel de posgrado titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en la micro red de salud San Martín de Porres 2017, desarrollado en la Universidad César Vallejo, tuvo un diseño no experimental, de nivel correlacional. Se enfocó en determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la mencionada entidad, cuya población estuvo estructurada por 66 asistentes y 53 administrativos. Se aplicó el método hipotético deductivo. Para recoger la información en un período específico, se aplicó instrumentos para cada variable. Entre las conclusiones se determinó que la variable uno se corresponde significativamente con la variable dos. Se tuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701, interpretando como un alto nivel de relación entre las variables.

Vargas (2015) en su investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo de tipo correlacional, transversal a nivel de pregrado titulada: Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, apuntó a hallar el nivel de impacto de las variables que fueron objeto de estudio en dicha

Institución Educativa. Tuvo una muestra poblacional censal conformada por 87 trabajadores. Se aplicó una encuesta y cuestionarios constituidos por 21 y 24 preguntas medibles en la escala de Likert. De los resultados, se determinó que la satisfacción laboral influye sobre el clima organizacional de forma positiva con un valor de $r = 0.452$, pero en porcentaje de 20.39 %, recomendando considerar otros componentes que afectarían la instauración de un buen clima organizacional en la mencionada institución. Por tal motivo, los directivos de la institución debieron disponer de canales en el que se considere la participación total del factor humano, para cumplir su compromiso y propiciar la interacción activa entre el personal a fin de asumir responsablemente la labor que se le ha asignado.

Pérez (2010) “El clima laboral y su producto en la cualidad de interés al estudiante en Senati Chimbote”. El propósito del aprendizaje fue disponer el objetivo que origina el clima laboral y la aptitud de interés al cliente en el SENATI. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. La muestra fue diecinueve (19) trabajadores para clima laboral y doscientos seis (206) estudiantes para conocer si obtiene un buen interés, se aplicó el método de muestro probabilístico para estudiante. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual estuvo conformado por de treinta y ocho (38) preguntas para clima laboral y veinte un (21) preguntas para atención al cliente, teniendo cinco (5) alternativas de respuestas.

Como técnicas estadísticas para definir la correlación se utilizaron: Medidas de dispersión (varianza y desviación estándar) y medidas de tendencia central (media, mediana, moda) además de correlación R, Pearson, Spearman) y el coeficiente de alfa de combach. El estudio concluyó que el promedio hallado con respecto como el cliente (estudiantes) califica la atención y servicio que brinda la institución es 2.73 (malo) Asimismo, se desvían de 2.73, en promedio, 1.027 unidades de escala. La puntuación mínima obtenida es 1 (pésimo) y la máxima es 5 (excelente). De punto de vista de los trabajadores perciben que en la institución hay un mal clima laboral, el 73.75 de los trabajadores perciben el clima laboral como malo, mientras el 26.3% como regular; es decir 5 trabajadores.

2.1.2. Antecedente internacional

Chamorro & Pincha (2019), en su tesis de investigación “Nivel de satisfacción laboral del personal de (COPETO C.LTDA.) mediante la aplicación del cuestionario de clima laboral (CLA) en el periodo febrero – agosto 2019”, presentado a la Universidad Central de Ecuador, el objetivo identificar el nivel de Satisfacción Laboral en el personal de la Compañía Pétreos del Toachi (COPETO C. LTDA), la metodología es cuestionario de Clima Laboral (CLA) de Sara Corral y Jaime Pereña. La investigación posee un enfoque mixto y un diseño no experimental y descriptivo. Su fundamento teórico está basado en la Teoría Motivacional XY de Mc Gregor. El instrumento utilizado CLA, evalúa dos ejes primordiales y sus dimensiones respectivas en el Eje Empresa las dimensiones son: organización, innovación, información y condiciones; y en el Eje Persona, las dimensiones son: implicación, autorrealización, relaciones y dirección. Con la investigación realizada en COPETO C.LTDA.

Se concluyó que el Índice de Ambiente Laboral de dicha organización es del 69% y supera considerablemente la media natural que corresponde al 50%, sin embargo, el IAL varía según las dimensiones por lo tanto se recomienda la implementación de planes de mejora específicos y direccionados al mantenimiento o fortalecimiento de aspectos determinados en la Organización

Meza & Tituaña (2015), tesis de investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal”, presentado a la Universidad Central de Ecuador.

El objetivo fundamental es determinar la influencia del clima organizativo en la satisfacción del trabajo de la compañía del Grupo, la hipótesis aumenta que el clima organizacional influye directamente en el trabajo del personal. La Fundación Teórica se basa en la teoría del peculio de Herzberg, lo que indica que llega la motivación de una persona de factores de motivación (intrínseca) e higiene (Extrinson). La búsqueda de correlación no experimental.

Concluyendo indica que el clima organizacional afecta directamente la satisfacción laboral, y esto se refleja en el desempeño del empleado y, por lo tanto, en la productividad de la empresa. Con la recomendación para promover la

comunicación bilateral y la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y la adaptación de las condiciones de trabajo en las que se desarrollan sus actividades.

Meza & Naranjo (2017), en su tesis de investigación que lleva por título “El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”.

Presentado a la Universidad Central de Ecuador El objetivo fundamental es determinar la influencia del clima organizativo en el lugar de trabajo del personal más alto del Instituto de Tecnología de Freedom. Búsqueda descriptiva y no experimental. La imagen teórica compuesta por dos capítulos, el primer clima organizativo y la segunda satisfacción del trabajo. Las herramientas utilizadas se refieren al clima organizativo, la escala de clima organizacional de EDCO y la satisfacción del trabajo total de satisfacción.

Los resultados obtenidos a nivel general indican un entorno ambiental apropiado y que el personal está satisfecho. Sobre la base de los resultados, se ha demostrado que el clima organizacional influyó positivamente en la satisfacción del personal; Permítanos controlar la hipótesis de la principal investigación. Finalmente, el clima organizacional influye directamente en la satisfacción del trabajo, y esto se refleja en el desempeño del empleado y, por lo tanto, está en la productividad de la empresa.

Montoya (2017) en su tesis cuantitativa, correlacional a nivel de pregrado, titulada: Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena, desarrollado en la comunidad de Chillan - Chile, presentado a la Universidad del Bío Bío, Chillán-Chile. Tuvo por objetivo establecer la relación entre las variables propuestas. Tuvo una población de 166 servidores.

Se aplicó un cuestionario para medir ambas variables y un cuestionario para conocer las condiciones sociodemográficos y profesionales de los participantes. Las cifras permitieron 13 conocer que el 95 % de la plana docente y el 90,6 % del personal administrativo señalaron estar satisfechos laboralmente.

El 80 % de la plana docente y un 72,7 % de los servidores perciben un alto

nivel de clima organizacional. Los funcionarios, cuyo tiempo de permanencia en la universidad oscilaban entre 15 a 29 años, indicaron tener altos nivel de satisfacción sobre el clima organizacional, contrariamente a los que trabajan menos de 40 horas a la semana.

Asimismo, se detectó que el personal titular está más satisfecho laboralmente; mientras que los contratados temporalmente perciben un alto nivel de clima organizacional. Además, se halló datos estadísticamente significativos, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$), por lo que se concluyó que un clima organizacional alto se correlaciona con un nivel superior de bienestar laboral.

Adriana (2015) en su trabajo investigativo titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado, desarrollado en la Universidad Abierta Interamericana de la ciudad de Buenos Aires de Argentina, la metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, descriptivo, comparativo y correlacional, a nivel de pregrado, lo cual se centró en hallar la relación entre ambas variables en los docentes tanto del sector público y privado. La investigación tuvo una población de 300 docentes, considerando una muestra no probabilística intencional de 100 catedráticos, de 38 a 21 años de edad en promedio (DT=9,239; Mediana=38,50 años; Máx.=55 años; Mín.=21 años).

Se aplicó el Inventario Psicológico de Clima Organizacional [IPCO], constituido por 47 ítems medibles en la escala tipo Likert, pudiéndose obtener 188 como puntuación máxima.

En consecuencia, se pudo determinar que existe una correlación entre ambas variables en 97 %. Asimismo, se estableció que el 60 % labora en el sector público, el 37,9 % en el sector privado y el 2,1 % en ambos. Respecto de su vínculo con la institución, se halló que el 74,7 % es permanente, el 20 % es temporal, el 1,1 % es practicante y el 4,2 % provisional. Cabe mencionar que para contrastar las hipótesis se aplicó la prueba estadística no paramétrica U de Mann-Whitney, pudiéndose demostrar la relación estadísticamente significativa entre ambas variables estudiadas en esta investigación.

2.2. Bases teóricas de las variables

Con el propósito de fundamentar la presente investigación, a continuación, se muestran las definiciones, importancia, enfoques, y formas de medición del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

2.2.1. Clima organizacional

Para los autores Litwin & Stringer (1968), definen el entorno organizacional como una característica permanente del entorno interno que experimentan los empleados y que interfiere con su comportamiento. Además, argumentan que es posible detallar el clima cuantificando las características de una organización. De manera similar, (Likert & Gibson Likert, 1986), argumentan que el entorno organizacional incluye la parte psicológica de una organización, como la personalidad que posee la organización y la experiencia de sus empleados. Por tanto, el interés por el estudio del entorno organizacional se debe a que las percepciones de los individuos influyen en la forma en que se desenvuelven en su entorno. Asimismo, se observa que el clima es el entorno en el que trabajan los empleados y es el resultado de la suma total de diferentes aspectos de la naturaleza física, entre individuos y organizaciones.

Por otro lado, Rodríguez (2001), ha detallado que el ambiente organizacional afecta continuamente la felicidad y longevidad de los miembros de la organización, a medida que adquieren experiencia organizacional de lo que allí atraviesan. que observen y realicen una autoevaluación, en la que verifiquen su relación con el clima, y la respuesta resultante coincida con lo que la empresa quiere demostrar. De lo contrario, servirá de autorreflexión para la organización dentro de su sistema organizativo para permitirle tomar decisiones al respecto.

2.2.1.1. Importancia del Clima Organizacional

De acuerdo a (Brunet, 2014), afirmó que el clima es importante para el desarrollo, crecimiento y adaptación de las organizaciones al entorno externo. Además, se recomienda que el entorno empresarial sea favorable, de lo contrario no será posible competir y crear ventajas para los competidores. Para ello, es fundamental en la organización analizar la situación del entorno organizacional, de

esta manera sabrá cómo es internamente y podrá hacer un diagnóstico para mejorar el entorno propio entorno, con el fin de lograr buenos resultados en términos de satisfacción de los empleados, productividad y eficiencia en su trabajo. Este análisis no requiere una investigación compleja porque la organización tiene un espacio específico y dentro de la organización se pueden identificar fácilmente diferentes departamentos o un área específica. Internamente, accedemos a fuentes de información como informes, datos estadísticos, opiniones de los empleados que brindan la información necesaria para determinar la situación del entorno organizacional Brunet (2014). Asimismo, la organización aportará conocimientos sobre factores climáticos que permitirán a un experto analizar lo siguiente:

- a) Valorar las fuentes de estrés, conflicto e insatisfacción que sienten los empleados y provocarles sentimientos y actitudes negativas hacia la organización.
- b) Identificar los factores o factores que hacen que el clima sea desfavorable.
- c) Tomar decisiones que apoyen el crecimiento de la organización. Así, los profesionales podrán establecer una regulación climática organizada que beneficie tanto a los empleados como a la organización.

2.2.1.2. Características del clima organizacional

Según Rodríguez (2001), identificó que las características del clima organizacional son las siguientes:

- El clima organizacional refleja la situación del interior de una organización.
- El clima organizacional puede mantenerse constante en una organización debido a que los cambios que se realizaron no se hicieron de manera correcta.
- El clima organizacional influye en el comportamiento de personal, si es favorable va generar que trabajen más motivados, con ánimos y energía para realizar sus actividades, si es desfavorable va a generar todo lo contrario.
- El clima organizacional impacta en el grado del compromiso e identificación de sus miembros de la organización, si es favorable generará un alto grado de compromiso e identificación, si es desfavorable creará lo opuesto,

- El clima de la organización es afectado por el comportamiento y las actitudes del personal, de la misma manera este les afecta. Es decir, si el clima es favorable, el personal puede contagiar su energía, pero si el clima es desfavorable, el personal muestra su desgano que alimenta a que el clima se aprecie desfavorable.
- El clima organizacional puede ser impactado por sus variables y a su vez estas pueden ser impactadas por el clima.
- Una empresa que presenta un desfavorable clima organizacional, trae consigo altos índices de ausentismo, rotación e insatisfacción del personal, la cual solucionarlo será muy difícil porque habrá que modificar el complejo de variables que conforman el clima organizacional.

2.2.1.3. Componentes del clima organizacional

Continuando con el investigador Brunet (2014), quien nos plantea que Entre los componentes que forman parte de la composición del entorno organizacional se encuentran los comportamientos de los individuos y grupos, la estructura de la organización y sus procesos. Estos componentes interactúan y crean un entorno que se valora a nivel de desempeño individual, de equipo y organizacional. La forma en que los empleados observan e interpretan el clima organizacional es fundamental para su desarrollo y para comprender su conciencia climática. Asimismo, estas percepciones serán corroboradas por los informes de la encuesta porque el ambiente organizacional es un fenómeno alternativo, es decir, si los resultados son positivos, afectarán las características de la organización de los puntajes psicológicos de los empleados, como su comportamiento, su actitud, su personalidad. y percepción, entre otros y también si es negativa, Por tanto, el clima es multidimensional, ya que incluye varios componentes que son de gran ayuda para un especialista en recursos humanos cuando desea evaluar el clima de una organización a través de un cuestionario escrito. Este cuestionario escrito debe contener preguntas que describan eventos específicos, en los cuales los empleados deben indicar si están de acuerdo con esta descripción. Para ello, es necesario encontrar la escala nominal o temporal de las respuestas. Luego, se presenta la figura 1, que muestra los componentes del ambiente organizacional.

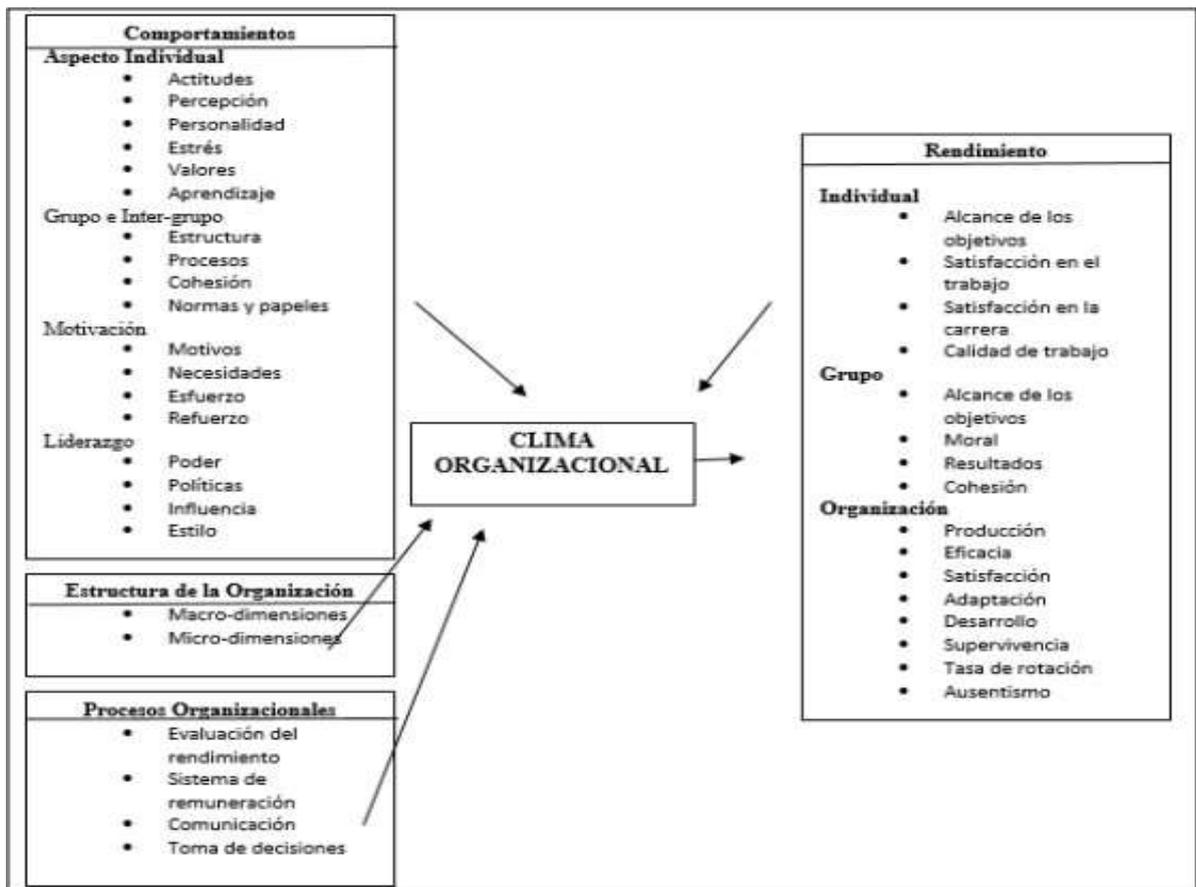


Figura 1. Componentes y Resultados del Clima Organizacional.
Fuente: Gibson et al. (1986)

2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones son los elementos de una variable que son el resultado de su descomposición y ayudan a comprender mejor el entorno organizacional.

En este sentido (Sonia Palma Carrillo 2004), describieron cinco dimensiones para explicar el entorno organizacional.

Dimensión 1. Autorrealización

Es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a responder a las tareas futuras de una manera que les permita avanzar y sentirse satisfechos.

Indicadores

Oportunidades de superación. - Es un proceso de transformación y desarrollo mediante el cual una persona adopta nuevas formas de pensamiento, o comportamiento para mejorar su calidad de vida

Reconocimiento de logros. - Ayuda en mejorar la satisfacción de los empleados y mejorar la productividad empresarial.

Dimensión 2. Involucramiento laboral

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Indicadores

1) Identificación con la empresa

Es la integración del yo en sus vínculos con el espacio, con el tiempo y con los otros en el contexto de una actividad laboral.

2) Cumplimiento de las tareas en el trabajo.

Marca los ámbitos en los cuales el trabajador es responsable de tomar decisiones, necesarias para que los resultados del trabajo se den, en tiempo y forma.

Dimensioe 3. Supervisión

Aprobaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, así como la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Indicadores

1) La jefatura brinda apoyo para resolver problemas.

Dotar a las personas de nuevas perspectivas para que logren afrontar y resolver sus problemas.

2) Capacitación para la innovación de nuevos métodos de trabajo.

La capacitación es un análisis profundo de las necesidades de la empresa

para traer y adecuar los conocimientos nuevos o externos a las mismas.

Dimensión 4. Comunicación

Es la percepción de la fluidez, celeridad, claridad, continuidad y veracidad de la información relacionada y relacionada con las operaciones internas de la empresa, así como la atención a los usuarios y/o clientes de la empresa y por tanto una mejor relación con los demás.

Indicadores

1) Acceso a las fuentes de información.

Acceder a los instrumentos para el conocimiento,

2) Comunicación con la jefatura.

Consiste en mantener una coordinación fluida con los superiores.

Dimensión 5. Condiciones laborales.

Evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Indicadores

1) Toma de decisiones.

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes

2) Interacción con la jefatura.

Coordinación fluida con las instancias superiores.

2.2.2. Satisfacción Laboral

Según Flórez (1992), definió la satisfacción laboral como lo que sienten los empleados, incluyendo diversos aspectos como condiciones de trabajo, salarios, ascensos, compañeros, formas de supervisión, etc.

Para García (2009), quien ve la satisfacción laboral como la percepción que los empleados tienen de la organización y se refleja en su lealtad y productividad. Por otro lado, Brunet (2014), señaló que la satisfacción laboral es la apreciación del

empleado por el entorno que brinda la organización.

Así mismo Aparicio (2018), enfatiza que la satisfacción laboral ocurre cuando los empleados sienten que están cumpliendo con todas las expectativas y alimentan su deseo de crecer y desarrollarse profesionalmente. En resumen, la satisfacción laboral se ha definido como la expresión que muestran los empleados cuando se sienten satisfechos con lo que están viviendo en una organización.

2.2.2.1. Importancia de la satisfacción laboral

Según Flores (1992), afirmó que las empresas encuentran importante saber qué tan satisfechos se sienten los empleados cuando permanecen en el trabajo. Por ello, la moral actúa como un factor importante, es decir, como una unidad de medida que permite determinar el nivel de satisfacción encontrado en las distintas áreas, situaciones que permiten la comparación con otras organizaciones. Además, es importante porque las personas pasan la mayor parte de su vida en un negocio y esto debe traer satisfacción laboral ya que afecta otros aspectos de su vida como el entorno familiar y social. Otra forma de determinar si los empleados se sienten satisfechos es preguntarles o utilizar una escala de actitud a través de una encuesta y luego determinar el nivel de satisfacción que sienten, o a quién está analizando la evaluación, también el entorno organizacional en el que aún se encuentran empleados.

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Para este estudio se utilizaron las dimensiones propuestas por (Sonia Palma Castillo 1999), en las cuales mencionó:

Dimensiones 1. Condiciones físicas y/o materiales

Constituido por los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Indicadores

1) Distribución de ambientes.

Constituido por los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

2) Ambiente acogedor.

Son aquellos que brindan calidez y que hacen que las personas estén a gusto y tranquilas.

Dimensión 2. Beneficios laborales o remuneraciones

Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como apoyo por la labor que se realiza.

Indicadores

1) Remuneración adecuada.

Es la contraprestación que espera recibir un pago por su esfuerzo, se conoce como remuneración.

2) Antigüedad de los trabajadores.

La sola antigüedad en el empleo produce importantes beneficios para los trabajadores.

Dimensiones 3. Políticas administrativas

Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidos a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Indicadores

1) Trato con la empresa.

Es la manera cortés o despectiva de dirigirse al otro.

2) Horario de trabajo.

Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en el trabajo a las órdenes o al servicio del empleador

Dimensiones 3. Relaciones sociales

Grado de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades cotidianas laborales.

Indicadores

1) Relación con los compañeros.

Es un elemento clave para el bienestar en el entorno laboral.

2) Compañerismo.

Relación amistosa, de colaboración y solidaridad entre compañeros.

Dimensiones 4. Desarrollo personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Indicadores

1) Satisfacción con la función que se realiza.

La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético.

2) Clima de convivencia laboral.

Conjunto de condiciones que contribuye a lograr la satisfacción en el lugar del trabajo.

Dimensiones 5. Desarrollo de tareas.

Valoración con la que se asocia el trabajador sus Tareas cotidianas en la entidad que labora.

Indicadores

1) Valor de las tareas asignadas.

Asigna un valor a una variable de flujo de trabajo definida por el usuario.

2) Tiempo promedio en alcanzar objetivos.

Los objetivos deben ser realistas porque de lo contrario pueden provocar una tremenda frustración.

Dimensiones 6. Relación de autoridad

Apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Indicadores

1) Valoración del trabajo por la jefatura.

Es la evaluación del trabajo desarrollado por las jefaturas.

2) Cumplimiento de funciones.

Cada trabajador cumple estrictamente sus funciones inherentes a su cargo.

3) Cumplimiento de funciones.

Cada trabajador cumple estrictamente sus funciones inherentes a su cargo.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo: Es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo.

Comportamiento: Se denomina como comportamiento todas aquellas reacciones que tienen los seres vivos en relación con el medio en el que se encuentran, esto se debe a los estímulos para actuar y hablar (conducta) en cada espacio.

Sistema de salarios: Está constituida por el conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos.

Clima laboral: También conocido como clima organizacional se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo.

Recursos humanos: Es el departamento de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas que solicitan un empleo,

así como gestionar las prestaciones o beneficios que se les otorga.

Ambiente laboral: Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. El ambiente laboral incluye desde la forma de relacionarse de los colaboradores hasta la satisfacción de los mismos.

Percepción: Se pueden definir como la capacidad para captar, procesar y dar sentido de forma activa a la información que alcanza nuestros sentidos. Es decir, es el proceso cognitivo que nos permite interpretar nuestro entorno a través los estímulos que captamos mediante nuestros sentidos

Compromiso: Hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó. Un compromiso puede ser visto como la meta de una o más personas a realizar.

Productividad: Se encarga de medir y calcular el total de bienes y servicios que han sido producidos por cada factor utilizado (tierra, trabajo, capital, tiempo, etc.). Es decir, la productividad nos permite saber lo que produce un colaborador en una hora, en un día o incluso en un mes.

Retailer: El sector retail, o comercio minorista, es un sector económico en la economía de un territorio que hace referencia al sector encargado de proveer de bienes y servicios al consumidor final, dado que integra al grueso de comerciantes de un determinado mercado.

Equipo humano: Hace referencia a la capacidad productiva de una organización en base a la calidad de formación de sus colaboradores y a su experiencia de trabajo. Mientras más compenetrados estén los colaboradores con los objetivos y metas y valores corporativos de la empresa, mejor será su rendimiento.

Competitividad: La competitividad es aquella capacidad que posee un colaborador o entidad para posicionarse por delante de sus competidores, consiguiendo una mejor posición frente a ellos.

Rotación de personal: Describe el cambio de colaboradores de una organización. Es un proceso que se extiende desde la terminación de un contrato hasta el

reclutamiento y la contratación de nuevos colaboradores.

Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia objetivos o metas determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es un proceso que pasa por varias fases.

Relaciones Interpersonales: Forman parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se establece entre dos o más personas de forma recíproca. Un componente esencial de esa interacción, es la comunicación.

Nivel jerárquico: Decisión de la estructura orgánica administrativa para asignar un grado determinado a las unidades internas que les define el rango o autoridad y responsabilidad, independientemente de la clase de responsabilidad que se les encomiende realizar.

Compromiso de los trabajadores: Es, hasta cierto punto, una decisión personal (de cada empleado). Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él o ella. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima laboral positivo.

Objetivo: Los objetivos son los resultados deseados que se esperan alcanzar con la ejecución de las actividades que integran un proyecto, empresa o entidad. Medibles o cuantificables.

Incentivos y reconocimientos: Los incentivos tienen como propósito motivar a las personas para cumplir los objetivos y metas de los equipos. Los reconocimientos estimulan y recompensan el esfuerzo del colaborador, equipo o entidad; dependiendo del nivel del logro puede ser el tipo de reconocimiento.

Recompensa: Es la acción y efecto de recompensar y aquello que sirve para eso. Este verbo, por otra parte, refiere a retribuir un servicio, premiar un mérito o compensar un daño. La recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea o labor.

Calidad de trabajo: Se puede definir la calidad en el trabajo o calidad en la vida laboral a la satisfacción de unas necesidades clave para los colaboradores. Se

refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo.

Relaciones públicas: Consisten en un proceso de comunicación estratégica que construye relaciones mutuamente beneficiosas entre las organizaciones y sus audiencias. Todo negocio necesita una buena reputación para tener éxito y prosperar.

Desempeño laboral: Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el colaborador dentro de la empresa. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la empresa.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

HE 2 Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

HE 3 Existe una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

HE 4 Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

HE 5 Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

3.2. Variables de estudio.

Variable Independiente: Clima Organizacional

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

3.2.1. Definición conceptual de las variables

Definición conceptual de la variable Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable

cuando no se logra satisfacer esas necesidades (Chiavenato, 2,009).

Definición conceptual de la variable Satisfacción Laboral

Es la actitud del colaborador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas. Asimismo, tiene relación con el desempeño; “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mientras el colaborador se encuentra motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor esfuerzo en sus actividades y obtendrá mejores resultados. (Palma, 2,005)

3.2.2. Definición operacional de las variables

Identificación de las Variables, dimensiones e indicadores

En las Tablas 1 y 2 se detallan las variables, dimensiones e indicadores del presente estudio con las variables: clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 1.

Variables, dimensiones e indicadores del clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	
Clima organizacional	Autorrealización	- Oportunidades de superación - Reconocimiento de los logros	Cuestionario de clima organizacional Escala Likert
	Involucración laboral	- Identificación con las empresas - Cumplimiento de las tareas en el trabajo	
	Supervisión	- La jefatura brinda apoyo para resolver problemas - Capacitación por la innovación de nuevos métodos de trabajo.	
	Comunicación	- Acceso a las fuentes de información. - Comunicación con la jefatura.	
	Condición laboral	- Toma de decisiones - Integración con la jefatura.	

Fuente: Propia

Tabla 2.*Variables, dimensiones e indicadores de satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o laborales	- Distribución de ambientes - Ambiente acogedor	Cuestionario de Satisfacción laboral Escala Likert
	Beneficios laborales o remuneraciones	- Remuneraciones adecuadas - Antigüedad de los trabajadores	
	Políticas administrativas	- Trato en la empresa - Horario de trabajo	
	Relaciones Sociales	- Relación con los compañeros - Compañerismo	
	Desarrollo personal	- Satisfacción con la función que se realiza - Clima de convivencia laboral	
	Desarrollo de tareas	- Valor de las tareas asignadas - Tiempo de Promedio en - Alcanzar objetivos	
	Relación de autoridad	- Valorización de trabajo por la jefatura. - Cumplimiento de- funciones	

Fuente: Propia

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Se busca estudiar la relación que hay entre el clima organizacional clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Marcona 2021 laboral sin influir en el individuo por medio de la investigación Básica.

Este tipo de investigación es aplicada, ya que sirve para aumentar el conocimiento de sus descubrimientos mediante la aplicación práctica de los métodos, de esta manera se responden preguntas para futuras investigaciones. (Hernández, 2,014).

La idea de este tipo de investigación es poner a prueba conocimientos de previa información obtenida en otras investigaciones y ponerla a prueba para de esta manera crear nuevas hipótesis y ampliar el conocimiento en diferentes áreas

de estudio.

Según Sampieri (2004), la investigación se define como un conjunto de procesos sistemáticos y empírico que se aplica al estudio de un fenómeno. El objetivo de esta investigación es generar conocimiento y crear nuevas teorías de planeamiento teóricas para las nuevas generaciones.

3.3.2. Nivel de investigación

El nivel o alcance de esta investigación es correlacional para Hernández (2014) asocia variables mediante un patrón predecible para una población (p.82) y descriptivo. Hernández (2014) sostiene que en el nivel descriptivo busca especificar, rasgos y características importantes de las variables o fenómenos. Este nivel de investigación tiene el propósito de conocer cuál es la relación que puede existir entre variables, se analiza la vinculación, el resultado puede ser positiva o negativa. Asimismo, el resultado también puede ser que no hay correlación entre variables.

3.4. Diseño de la investigación

El siguiente trabajo corresponde al diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal. Sobre este punto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que un trabajo no experimental se “desarrolla sin la manipulación intencional de las variables para lo cual se requiere solo de la observación fenomenológica del entorno natural, para luego ser analizados” (p. 149).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población está constituida por el Personal que labora en la municipalidad de Marcona en un total de 70 personas, 05 funcionario, 20 personal administrativo, 15 personal de serenazgo, 10 personal policía municipal y 20 personal de limpieza pública.

3.5.2. Muestra

La muestra será censal, se tomará a todo el personal que labora en la municipalidad Distrital de Marcona El tamaño de la muestra estará integrado por los 70 trabajadores de la referida Institución.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se aplicará la técnica de encuesta en la cual se empleará dos encuestas que son: encuesta de clima organizacional que consta de 20 preguntas en escala de Likert del 1 al 5, donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

De igual manera la encuesta de satisfacción laboral con 20 preguntas con escala de Likert del 1 al 5 donde, 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Siendo estos dos cuestionarios de la autora peruana Sonia Palma (1999)

Una vez determinado el diseño de investigación, así como la población, la muestra de estudio y la hipótesis en la municipalidad de Marcona, se procedió a recolectar los datos sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral el procedimiento incluyó la entrevista a los trabajadores para conocer la dinámica de trabajo, en La Municipalidad de Marcona y la aplicación de los cuestionarios de Clima Organizacional que consta de 20 preguntas. Así mismo el cuestionario de Satisfacción Laboral con 28 preguntas. Finalmente se analizaron los datos para responder a la pregunta de investigación.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández (2,014) declara que el cuestionario es una serie de preguntas que pueden analizar una o más variables.

La herramienta a utilizar es un cuestionario, que será verificado por expertos en cultura tributaria, recaudación y métodos del impuesto predial. Asimismo, se realizarán pruebas piloto para medir la confiabilidad del instrumento.

El cuestionario fue validado por juicio de expertos; siendo dos capacitados profesionales especializados que están conformados por los expertos, quienes

evaluaron el tema y calificaron en contenido del instrumento de forma pertinente, relevante y claro. (ver anexos)

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el propósito de esta investigación, se utilizará la ecuación de Rho Spearman para aplicar métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. Pastor Haban. Ciencias. Medicina (2009) El coeficiente se define como una métrica de correlación lineal, que utiliza rangos para medir el número de secuencia de cada grupo de objetos y compara el rango en el parámetro 1. Porque son variables no paramétricas. Los estudios de correlación utilizan estas estadísticas para analizar y probar hipótesis.

Se aplicará el software IBM SPSS versión 25, con lo cual se elaboró los análisis estadísticos descriptivos y estadísticos inferenciales para las correlaciones (prueba de hipótesis).

Se empleará el programa Excel para el procesamiento de los datos obtenidos.

3.8. Métodos de interpretación de datos

Se utilizará métodos estadísticos y comparativos de los resultados calculados, empleando el método estadístico del programa IBM SPSS versión 25 original. Usando la técnica de la encuesta por medio de las escalas de valorización de Clima Organizacional de Palma, se realizará las interpretaciones de los niveles para la obtención de los resultados finales, así mismo se utilizará la escala de Satisfacción Laboral de Palma. Lo que permitirá la descripción de la población mediante estimaciones puntuales en porcentajes total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 70 trabajadores. La validez es de 0.05.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con todos los criterios éticos tanto en los datos como en la información brindada por parte de los encuestados.

Confidencialidad: Se asegura la protección de la identidad de la institución y las

personas que participen como información de la investigación.

Objetividad: El análisis de la situación encontrada se basa en criterios, técnicas e instrumentos imparciales.

Originalidad: Se citan todas las fuentes bibliográficas de la información mostrada con el fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.

Veracidad: La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de esta.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados a nivel descriptivo.

Clima organizacional

Nivel de Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Marcona. Las puntuaciones obtenidas de las mediciones con los respectivos instrumentos, fueron recodificados en los respectivos rangos, de tal manera que se han obtenido los resultados siguientes.

Tabla 3.

Resultados del clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	05	2,5
	A veces	30	16,7
	Casi siempre	10	80,8
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

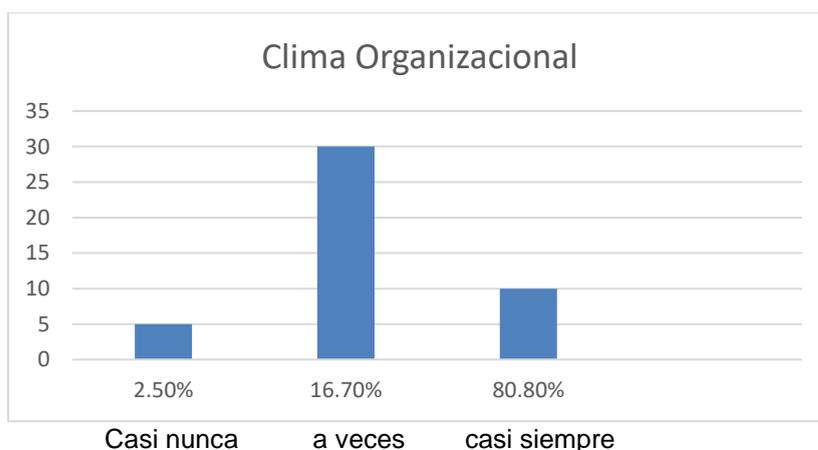


Figura 2. Diagrama del clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la Tabla 3 y la figura 2 podemos apreciar los resultados del clima organizacional, notamos que el 2,5% de los casos tienen un nivel casi nunca, el 16,7% de los casos tienen un nivel a veces y el 80,8% de los casos tienen un nivel casi siempre.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes en su dimensión Autorrealización del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	10	3,3
	A Veces	30	20,0
	Casi Siempre	05	76,7
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

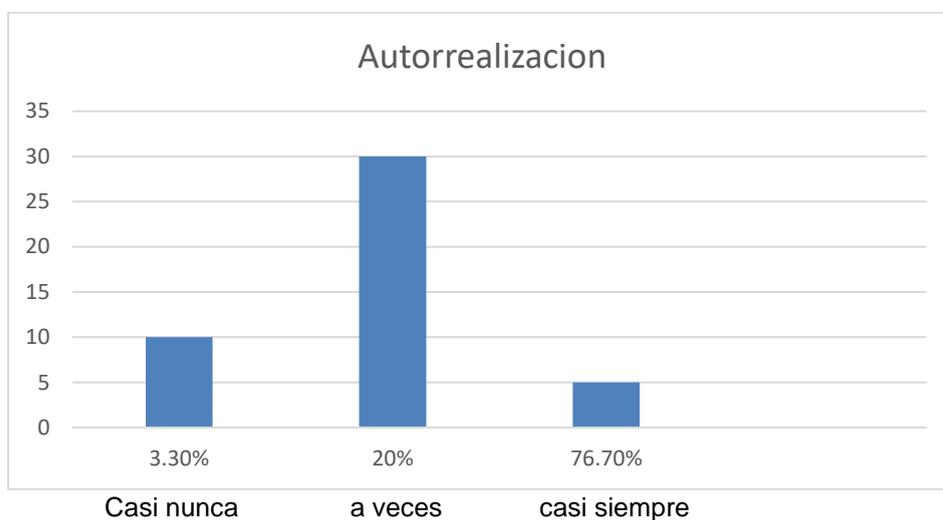


Figura 3. Diagrama Autorrealización del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 3, podemos apreciar los resultados del clima organizacional, en la dimensión Autorrealización, notamos que el 3,3% tienen un nivel casi nunca, el 20,0% tienen un nivel a veces y el 76,7% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel muy favorable está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles. Ilustración 3: Diagrama del clima organizacional en su dimensión Autorrealización del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona.

Tabla 5.

Resultados del clima organizacional en su dimensión Involucración laboral administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	8	6,7
	A Veces	17	30,8
	Casi Siempre	20	62,5
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

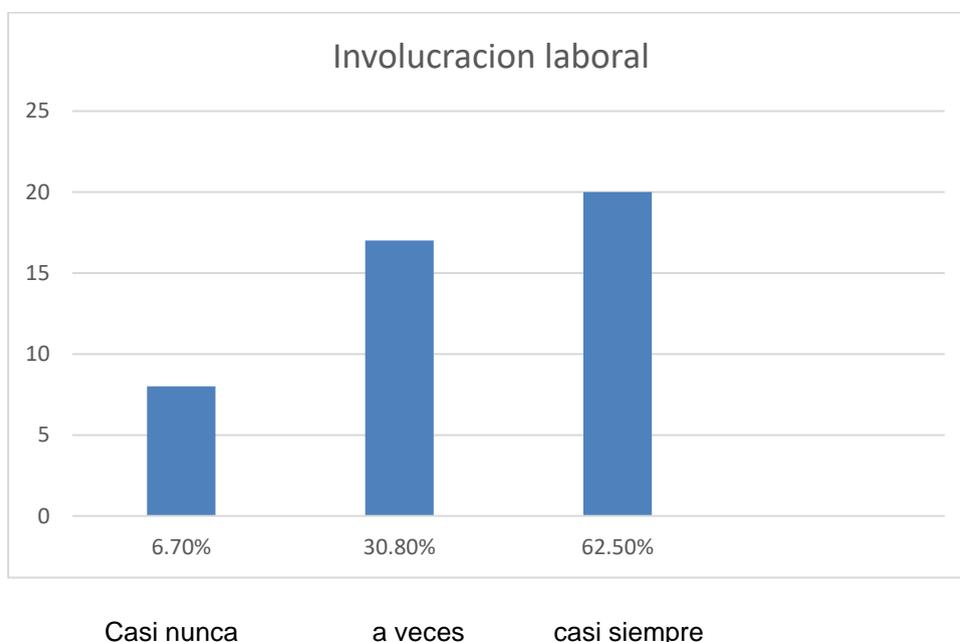


Figura 4. Diagrama del clima organizacional en su dimensión Involucración del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la Tabla 5 y la figura 4 podemos apreciar los resultados del clima organizacional, en la dimensión involucración laboral, notamos que el 6,7% tienen un nivel casi nunca, el 30,8% tienen un nivel a veces y el 62,5% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel casi siempre está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles

Tabla 6.

Resultados del clima organizacional en su dimensión Supervisión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	32	71,11
	A Veces	11	24,44
	Casi Siempre	02	4,44
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

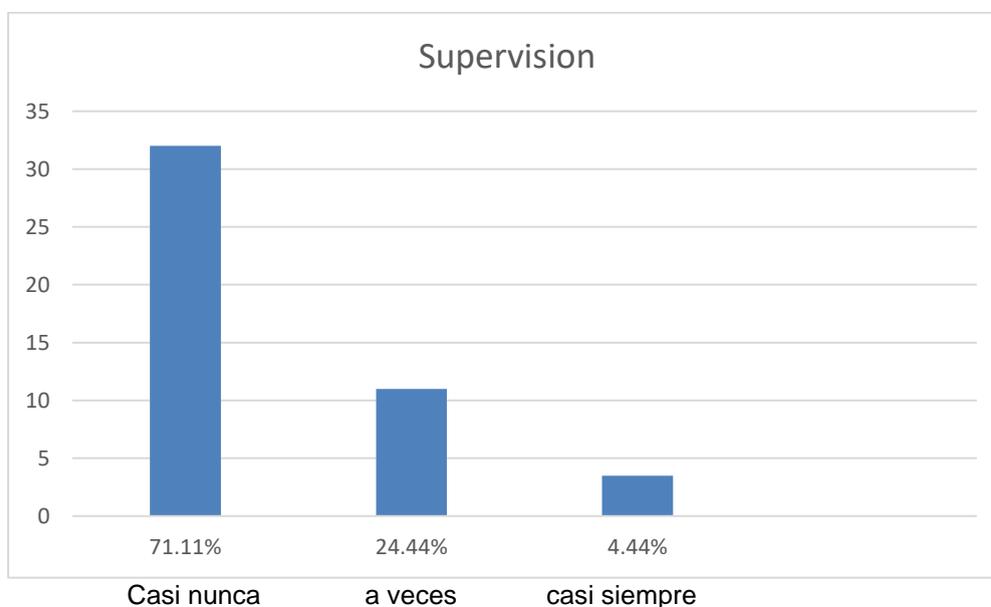


Figura 5. Diagrama del clima organizacional en su dimensión supervisión laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla y figura 5, se aprecia que 32 del personal administrativo que se presenta en el 71.11 % de la Municipalidad Distrital de Marcona, muestra un alto nivel de satisfacción con las autoridades superiores, a su vez 11 trabajadores que representan el 24.44 % muestra un nivel medio, mientras que 2 trabajadores que representan un 4.44 %, muestra un nivel bajo. En ese sentido, los resultados demuestran que los colaboradores mantienen una apreciación positiva respecto de la dimensión satisfacción con las autoridades superiores de la Satisfacción Laboral dentro de la Municipalidad.

Tabla 7.

Resultados del clima organizacional en su dimensión de comunicación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	8	13,3
	A Veces	32	58,0
	Casi Siempre	05	28,7
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

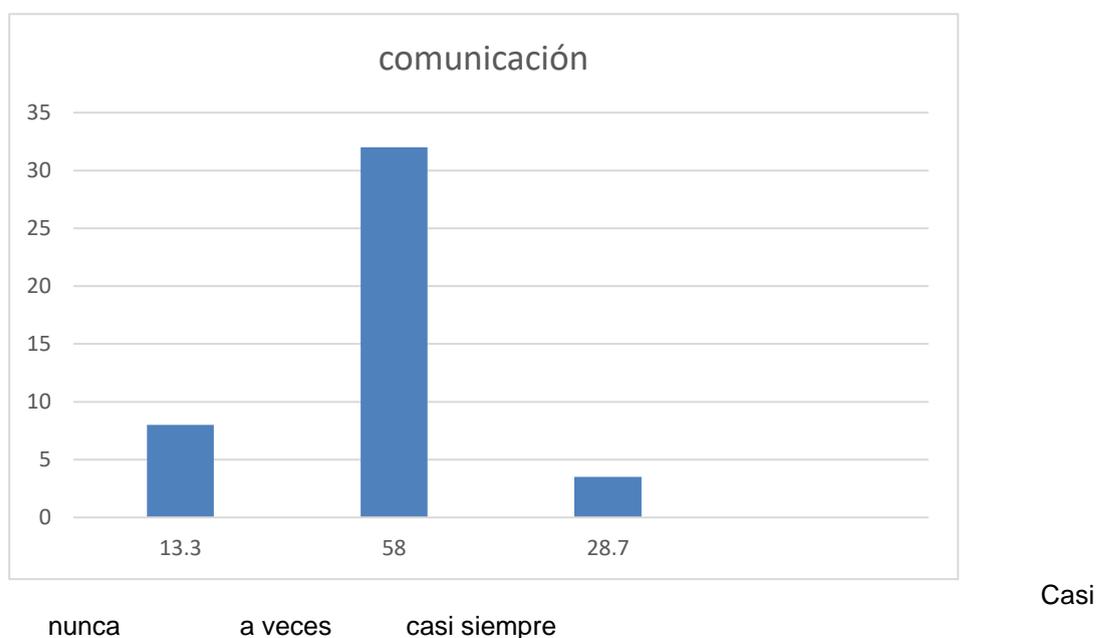


Figura 6. Diagrama del clima organizacional en su dimensión de comunicación al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.

Fuente: Propia

Interpretación:

La tabla 7 y figura 6 muestran que de 45 trabajadores encuestados de la municipalidad de distrital de Marcona solo el 13.3% se encuentran casi nunca en el nivel de comunicación, el 58.0% a veces, el 28.7% casi siempre.

Tabla 8.

Resultados del clima organizacional en su dimensión de Condición laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	15	37,5
	A Veces	23	57,5
	Casi Siempre	03	5,0
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

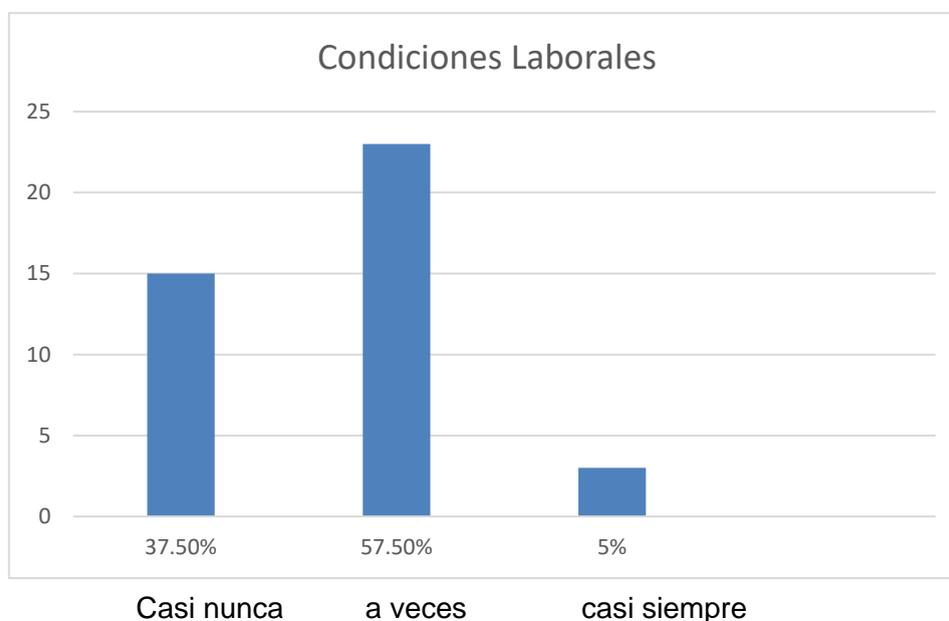


Figura 7. Diagrama del clima organizacional en su dimensión Condición laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, en la tabla 8 y figura 7 se evidencia que en la dimensión condiciones laborales el 57,5% de encuestados señalan que están en la escala casi nunca, a diferencia del 37,50% que están a veces y 5% casi siempre.

Tabla 9.

Resultados de la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Marcona.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	08	13,3
	A Veces	30	58,8
	Casi Siempre	07	28,7
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

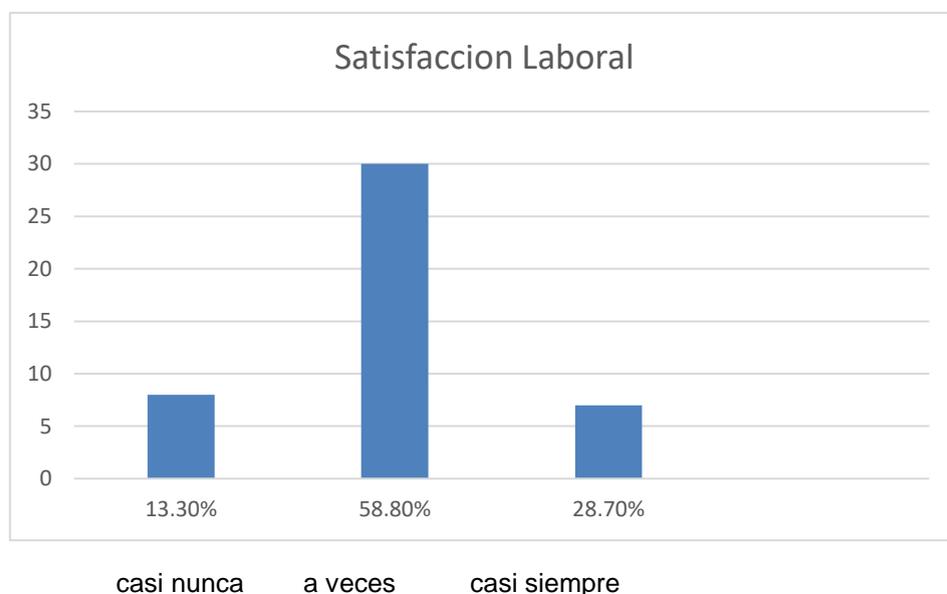


Figura 8. Diagrama satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 9, y figura 8, podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, notamos que 13,3 de los casos tienen un nivel casi nunca, el 58,8% tienen un nivel a veces y el 28,7% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel a veces está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 10.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o laborales en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	12	23,3
	A Veces	20	57,5
	Casi siempre	13	19,2
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

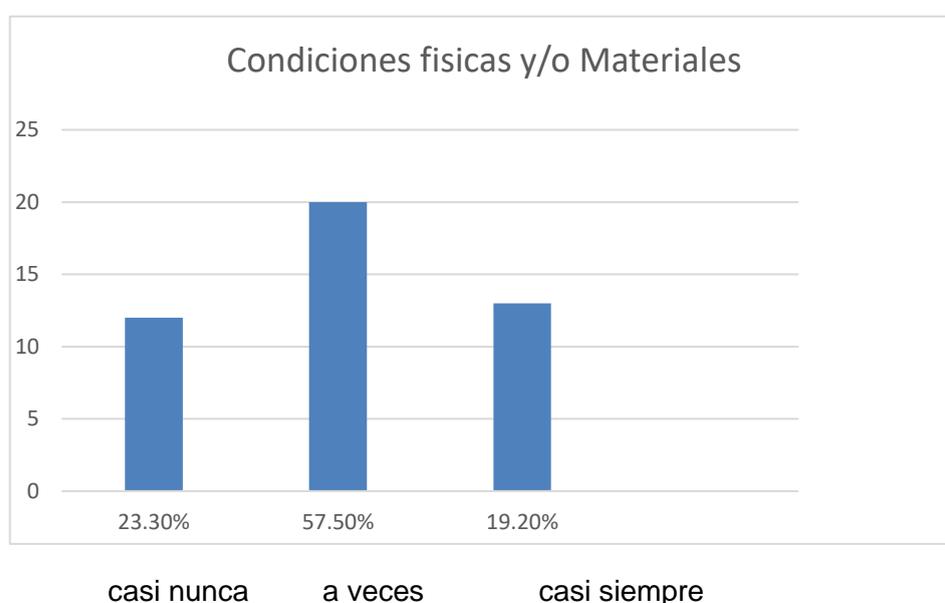


Figura 9. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o laborales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación

De la tabla 10 y figura 9 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión Condiciones físicas y/o laborales en el trabajo, notamos que el 23,3% tienen un nivel casi nunca, el 57,5% tienen un nivel a veces y el 19,2% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel a veces está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 11.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales o remuneraciones en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	02	1,7
	A Veces	24	25,8
	Casi Siempre	19	72,5
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

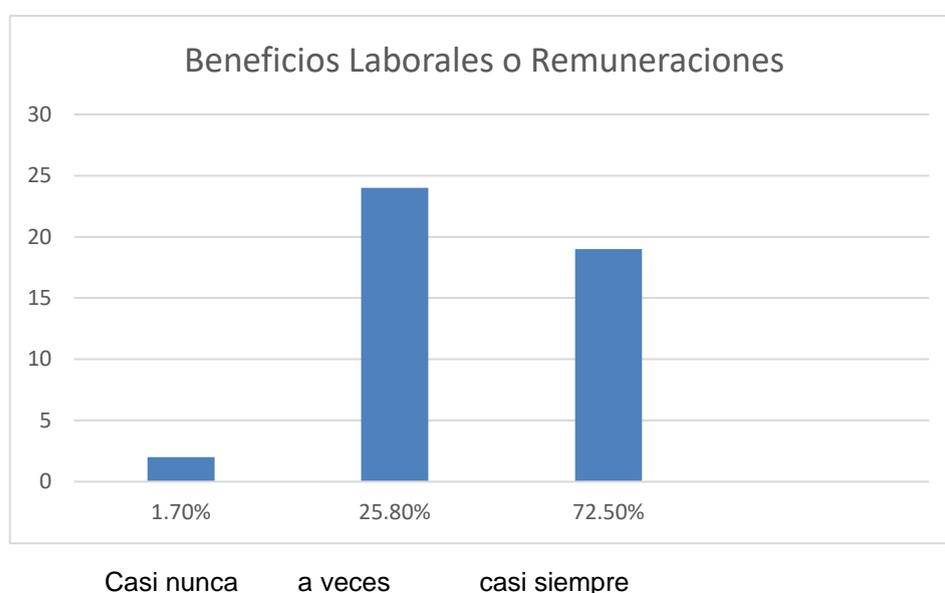


Figura 10. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales o remuneraciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 10 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión Beneficios laborales o remuneraciones, notamos que el 1,7% tienen un nivel casi nunca, el 25,8% tienen un nivel a veces y el 72,5% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel casi siempre está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 12.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	10	8,5
	A Veces	25	60,7
	Casi Siempre	10	30,8
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

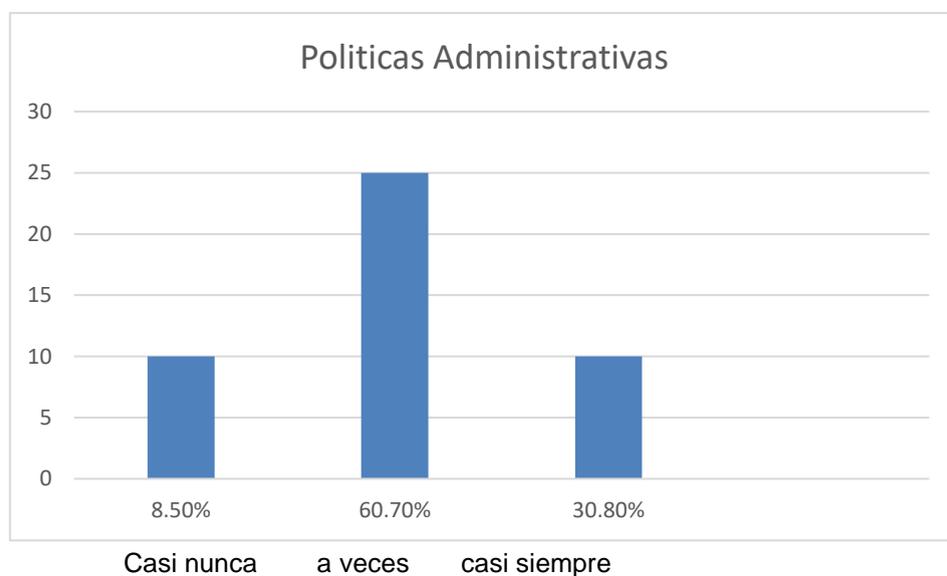


Figura 11. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas o remuneraciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 11 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión Políticas administrativas, notamos que el 8,5 % tienen un nivel casi nunca, el 60,7% tienen un nivel a veces y el 30,8% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel a veces está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 13.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Relaciones Sociales en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	03	2,5
	A Veces	19	18,3
	Casi Siempre	26	79,2
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

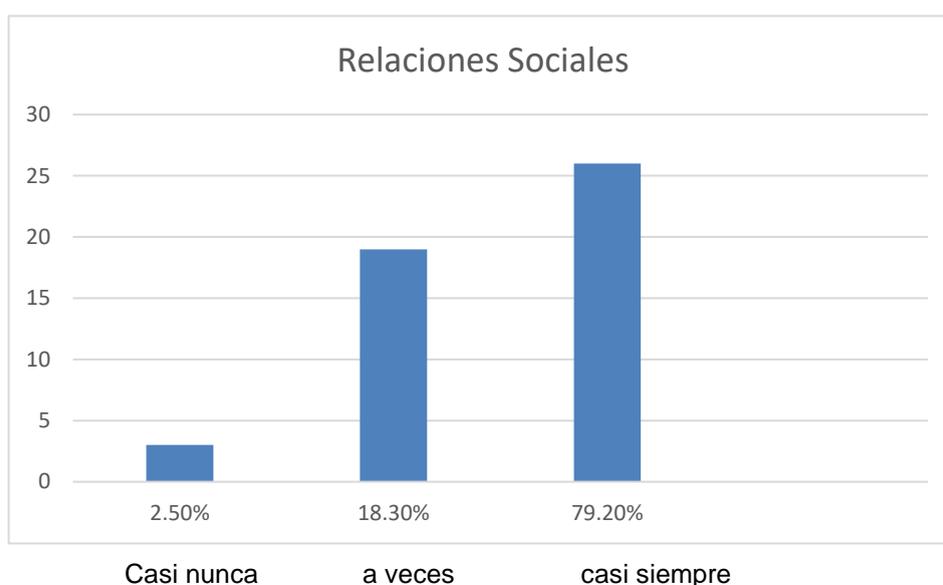


Figura 12. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión relaciones Sociales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 12 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión relaciones Sociales, notamos que el 2,5% tienen un nivel casi nunca, el 18,3% tienen un nivel a veces y el 79,2% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel casi siempre está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 14.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	10	13,3
	A Veces	19	55,3
	Casi Siempre	15	31,3
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

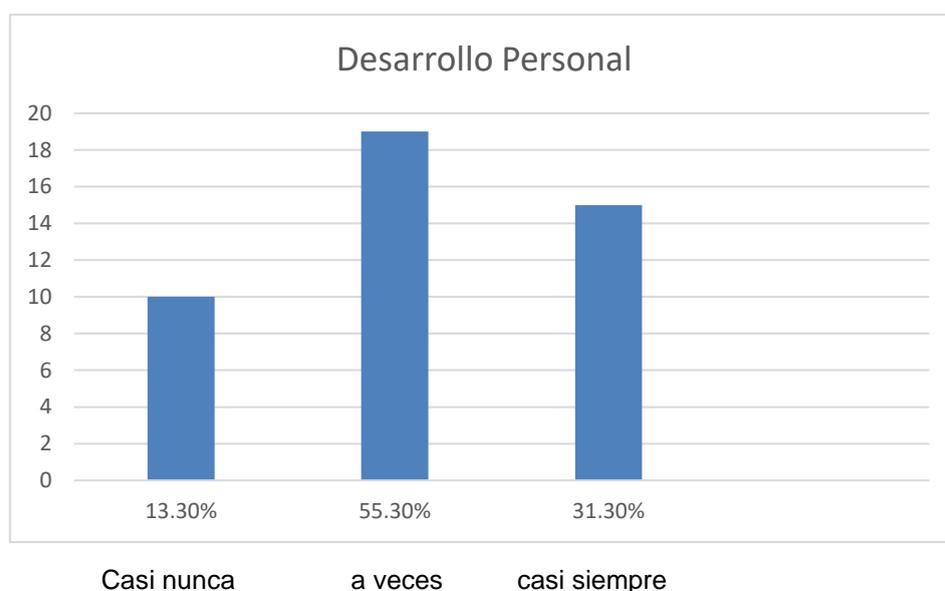


Figura 13. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona
Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 13 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión Desarrollo personal, notamos que el 13,3% tienen un nivel casi nunca, el 55,3 % tienen un nivel a veces y el 31.3% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel a veces está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles

Tabla 15.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo de tareas en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	19	20,7
	A Veces	20	50,7
	Casi Siempre	08	28,7
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

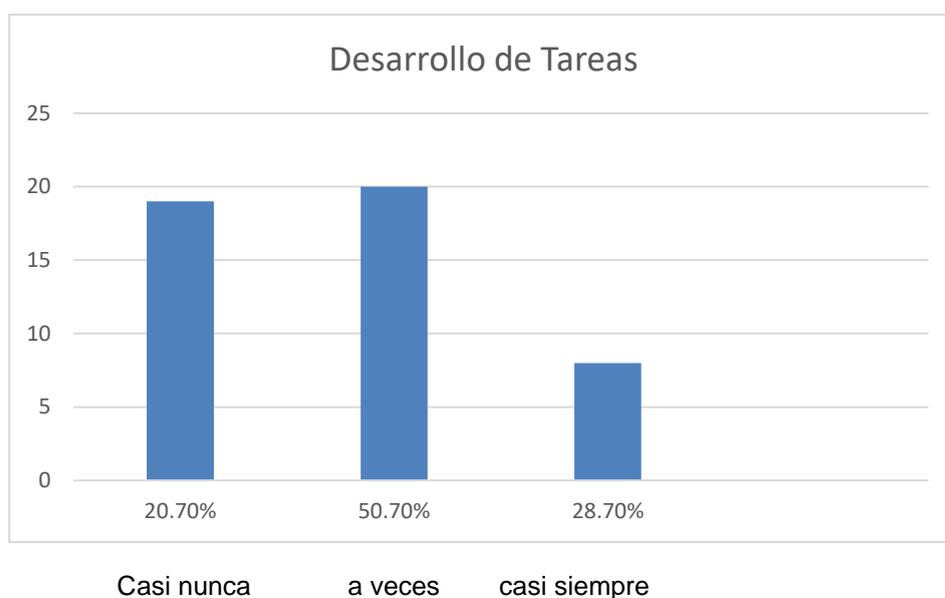


Figura 14. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión: Desarrollo de tareas del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 15 y gráfico 14 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión Desarrollo de tareas, notamos que el 20,7% tienen un nivel casi nunca, el 50,7 % tienen un nivel a veces y el 28,7% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel a veces está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 16.

Resultados de la satisfacción laboral en su dimensión Relación de autoridad en el trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	02	3,6
	A Veces	10	17,3
	Casi Siempre	33	79.1
	Total	45	100,0

Fuente: Propia

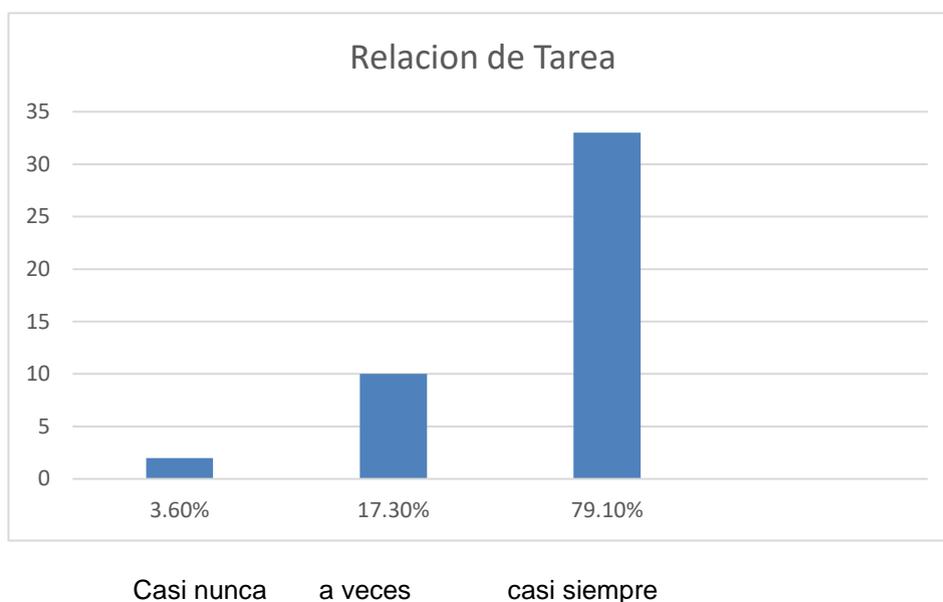


Figura 15. Diagrama de la satisfacción laboral en su dimensión Relación de autoridad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Marcona

Fuente: Propia

Interpretación:

De la tabla 16 y gráfico 15 podemos apreciar los resultados de la satisfacción laboral, en la dimensión Relación de autoridad, notamos que el 3,6% tienen un nivel casi nunca, el 17,3 % tienen un nivel a veces y el 79,1% de los casos tienen un nivel casi siempre; evidentemente el nivel casi siempre está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

4.2. Resultados a nivel inferencial

Se realizó en análisis inferencial con la finalidad de poder determinar que prueba estadística es adecuada para realizar la confirmación de las hipótesis planteadas de las variables de Clima organizacional y satisfacción laboral.

4.2.1. Pruebas de normalidad

Tabla 17.

Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
clim 1	,296	45	,000	,854	45	,000
clim 2	,208	45	,000	,898	45	,000
clim 3	,182	45	,000	,904	45	,000
clim 4	,161	45	,000	,906	45	,000
clim 5	,178	45	,000	,859	45	,000
clim 6	,181	45	,000	,880	45	,000
clim 7	,250	45	,000	,822	45	,000
clim 8	,224	45	,000	,854	45	,000
clim 9	,190	45	,000	,897	45	,000
clim 10	,222	45	,000	,898	45	,000
clim 11	,189	45	,000	,895	45	,000
clim 12	,192	45	,000	,914	45	,000
clim 13	,262	45	,000	,866	45	,000
clim 14	,232	45	,000	,874	45	,000
clim 15	,220	45	,000	,893	45	,000
clim 16	,233	45	,000	,897	45	,000
clim 17	,240	45	,000	,884	45	,000
clim 18	,212	45	,000	,880	45	,000
clim 19	,232	45	,000	,880	45	,000
clim 20	,194	45	,000	,897	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Propia

Tabla 18.

*Prueba de bondad de ajuste (Kolmogorov-Smirnov) o contraste de normalidad
Test de Satisfacción Laboral*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATIS_LAB1	,223	45	,000	,855	45	,000
SATIS_LAB2	,215	45	,000	,873	45	,000
SATIS_LAB3	,203	45	,000	,854	45	,000
SATIS_LAB4	,188	45	,000	,906	45	,000
SATIS_LAB5	,185	45	,000	,880	45	,000
SATIS_LAB6	,172	45	,000	,911	45	,000
SATIS_LAB7	,167	45	,000	,895	45	,000
SATIS_LAB8	,164	45	,000	,901	45	,000
SATIS_LAB9	,223	45	,000	,907	45	,000
SATIS_LAB10	,232	45	,000	,901	45	,000
SATIS_LAB11	,213	45	,000	,887	45	,000
SATIS_LAB12	,175	45	,000	,903	45	,000
SATIS_LAB13	,240	45	,000	,837	45	,000
SATIS_LAB14	,194	45	,000	,896	45	,000
SATIS_LAB15	,206	45	,000	,869	45	,000
SATIS_LAB16	,250	45	,000	,824	45	,000
SATIS_LAB17	,223	45	,000	,848	45	,000
SATIS_LAB18	,215	45	,000	,864	45	,000
SATIS_LAB19	,186	45	,000	,868	45	,000
SATIS_LAB20	,247	45	,000	,874	45	,000
SATIS_LAB21	,259	45	,000	,816	45	,000
SATIS_LAB22	,250	45	,000	,834	45	,000
SATIS_LAB23	,243	45	,000	,819	45	,000
SATIS_LAB24	,245	45	,000	,779	45	,000
SATIS_LAB25	,222	45	,000	,878	45	,000
SATIS_LAB26	,192	45	,000	,876	45	,000
SATIS_LAB27	,222	45	,000	,843	45	,000
SATIS_LAB28	,219	45	,000	,852	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Propia

En la tabla 17 y 18. Se aprecia al analizar las variables se encontraron valores p (sig. 0.000) para Clima organizacional, lo cual no se ajusta a la distribución normal. Por otro lado, para la variable Satisfacción Laboral se encontró un p valor (sig.) menor a 0.05, la cual indica que se ajusta a la distribución anormal, en cuanto a sus dimensiones se halló valores mayores al (sig. 0.05), lo cual es no paramétrica.

En consecuencia, para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, a fin de identificar el tipo y grado de relación que existe entre ambas variables de estudios y sus respectivas dimensiones teóricas.

4.2.3. Validez y confiabilidad para ambas variables

Tabla 19.

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 20.

Clima organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	20

A nivel de confiabilidad se puede determinar que se obtiene de un valor de ,858 lo cual indica que posee una buena confiabilidad para el instrumento de clima organizacional.

Tabla 21.

Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	28

A nivel de confiabilidad se puede determinar que se obtiene de un valor de ,848 lo cual indica que posee una buena confiabilidad para el instrumento de Satisfacción laboral.

Tabla 22.*Validez por juicio de expertos*

N°	Nombres y Apellidos	Especialidad	Coefficiente de validez
1	Experto 1	Doctor en Administración	1.0
2	Experto 2	Mg. En Temático	1.0

Fuente: Propia

Atraves del análisis de validez por el estadístico V. de Ayken se puede determinar que se obtiene de un valor de 1,00 lo cual indica que posee una muy buena validez de contenido para ambos instrumentos.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación entre *Clima Organizacional* y Satisfacción Laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

H0: No Existe relación *entre Clima organizacional* y Satisfacción Laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

Intervalo de confianza 95 % Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 23.

Correlación no paramétrica entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral.
Correlaciones

			TOTAL_SAT_L AB	TOTAL_CLIMA
Rho de	TOTAL_SA	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
Spearman	T_LAB	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45

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

En la tabla 23. En el análisis muestra, se encontró un valor de p (Sig.= ,000), quien es mayor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se afirma que existe correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Donde se observa una relación de Rho (,683**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen niveles mayores de clima organizacional presentan mayores niveles de satisfacción laboral.

Hipótesis específicas Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021.

H0: No Existe relación entre satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021.

Intervalo de confianza 95 % Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 24.

Correlación entre el satisfacción laboral y Dimensión relación personal interpersonales

			Correlaciones	
			TOTAL_SAT_LAB	DIM1_REA_PERS
Rho de	TOTAL_	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
Spearman	SAT_LA	Sig. (bilateral)	.	,000
	B	N	45	45

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

Fuente: Propia

La tabla 24. Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y dimensión realización personal. Donde se observa una relación de Rho ($,486^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan mayores niveles de la dimensión realización personal del Clima Organizacional.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión involucramiento laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

H0: No Existe relación entre la Satisfacción Laboral y las y la Dimensión involucramiento laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

Intervalo de confianza 95 % Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 25.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión involucramiento laboral
Correlaciones

			TOTAL_SAT_LAB	DIM2_INV_LAB
Rho de	TOTAL_SA	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
Spearman	T_LAB	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45

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

Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y dimensión realización personal. Donde se observa una relación de Rho ($,537^{**}$) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan mayores niveles de la dimensión y la Dimensión involucramiento laboral del Clima Organizacional.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión supervisión en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

H0: No Existe relación entre la Satisfacción Laboral y dimensión supervisión en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

Intervalo de confianza 95 % Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 26.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión supervisión
Correlaciones

			TOTAL_SAT_LAB	DIM3_SUPE RV
Rho de	TOTAL_	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
Spearman	SAT_LA	Sig. (bilateral)	.	,000
	B	N	45	45

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

Fuente: Propia

La tabla 26. Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y dimensión supervisión. Donde se observa una relación de Rho ($,572^{**}$) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan mayores niveles de dimensión supervisión.

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación entre la Satisfacción Laboral y dimensión comunicación en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

H0: No Existe relación entre la Satisfacción Laboral y dimensión comunicación en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

Intervalo de confianza 95 % Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 27.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión Comunicación
Correlaciones

			TOTAL_SAT_LAB	DIM4_COMUN
Rho de	TOTAL_S	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
Spearman	AT_LAB	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45

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

Fuente: Propia

La tabla 27. Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y dimensión comunicación. Donde se observa una relación de Rho ($,524^{**}$) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan mayores niveles de dimensión comunicación.

Hipótesis específica 5:

H1: Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión condición laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

H0: No Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión condición laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021

Intervalo de confianza 95 % Nivel de significancia 0.05

Prueba estadística de Rho de Spearman

Tabla 28.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión condición laboral
Correlaciones

			TOTAL_SAT_LAB	DIM5_COND_LAB
Rho de	TOTAL_S	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
Spearman	AT_LAB	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45

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

Fuente: Propia

La tabla 28. Se observa que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión condición laboral. Donde se observa una relación de Rho ($,599^{**}$) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo, según Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan mayores niveles de la dimensión condición laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Municipalidad distrital de Marcona 2021. Enseguida, se discute los principales hallazgos, comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales citados y analizados de acuerdo a la teoría vigente que sostiene el tema de investigación.

En este sentido, para la hipótesis general, resulta significativo con valores de p menores a 0.05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se indica que existe una correlación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral. Cuando se observa la relación Rho (.683 **), la relación es positiva y de amplitud moderada. Esto indica que, en general, los trabajadores con un mayor nivel de entorno organizacional tienen un mayor nivel de satisfacción laboral.

Para Delgado (2017) en la Universidad de Huánuco para obtener una Maestría en Ciencias en Administración, realizó trabajo de investigación: clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del distrito de Amarilis Huánuco. Observamos que el objetivo de la encuesta es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, como en nuestro caso, también realizado en el distrito de Amarilis.

Este estudio tiene un método descriptivo con un diseño cruzado no experimental. La población estuvo conformada por 117 personas, de las cuales 66 fueron muestreadas de manera no probabilística y eran del tipo habitual. Asimismo, se agradece mucho que se haya utilizado tecnología de encuesta adecuada para el "cuestionario de clima organizacional" y que el "cuestionario de satisfacción", como dicen, haya sido validado por una evaluación experta.

Con los resultados anteriores, existe concordancia con el sustento teórico de Pacheco (2014), en su trabajo de investigación titulado "Entorno social escolar y resultados de aprendizaje" Práctica de comunicación entre estudiantes de primaria - Lima, 2014.

Además, el estudio se realizó bajo un diseño de correlación, con un enfoque cuantitativo. El clima es una variable moderadora entre varios factores. Sistemas

organizativos y comportamiento individual. Estos estándares organizativos todavía existen y varían de una empresa a otra dentro de la misma empresa y de una región a otra. El clima, la estructura y las especificaciones de la organización y sus componentes juntos forman un sistema muy activo.

A nivel específico, cuando se verifica la hipótesis 01 que el nivel de significancia obtenido en esta relación (Sig. = .000) es menor que el valor teórico esperado $p < 0,05$; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe una correlación entre la satisfacción laboral y el crecimiento personal. Cuando se observa la relación Rho (86 **), la relación es positiva y moderada.

Esto indica que, en general, las personas con niveles más altos de satisfacción laboral tienen niveles más altos de crecimiento personal en el entorno organizacional. Rodríguez (2018) en Lima en la Universidad Cesar Vallejo, con el fin de optar por obtener la licenciatura en administración, realizó un estudio titulado: Ambiente organizacional y satisfacción laboral en la ciudad de Independencia Lima 2018, con el objetivo de El objetivo común es para determinar la relación entre el entorno organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Ciudad.

En la hipótesis general, existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en la ciudad de Independencia 2018. La metodología utilizada muestra que está relacionada con el modelo empírico. , con un método de diseño cuantitativo, básico y no empírico, la muestra a investigar está compuesta por 100 administrativos, quienes han trabajado en diferentes áreas de la agencia con más de un año de experiencia de antigüedad, opera bajo los términos de personal designado (D, D.Lgs. 276), contratos indefinidos (D. Lgs. 728) y contratos de servicios administrativos (CAS). Teóricamente, Likert, (1967), Ambiente organizacional persigue la mejora continua del ambiente de trabajo, para lograr la productividad sin considerar constantemente a los colaboradores. El entorno en el que el empleado realiza sus actividades diarias, la forma en que se relaciona con los demás en la empresa y con sus clientes, son los factores que conforman lo que se denomina entorno organizacional.

Para la hipótesis específica 02, propuesta por el estudio, se observa que la

significancia obtenida en esta relación (Sig. = .000) es menor que el valor teórico esperado $p < 0,05$; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se dice que existe una correlación entre la satisfacción laboral y la sensación de crecimiento personal. Cuando se observa la relación Rho (.537 **), la relación es positiva y moderada.

Esto indica que, en general, las personas con mayor satisfacción laboral tienen niveles más altos de dimensiones de compromiso laboral y orientaciones del entorno organizacional para (Mendoza, 2017) de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, para seleccionar el cargo de administrador, este también realizó trabajo de investigación, con sede en Lima 2017. El propósito del estudio es determinar la relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral. Es un tipo de estudio básico, no empírico y con correlación cruzada.

La muestra es no probabilística; 156 funcionarios administrativos de la oficina del sector público en Lima, 2017 participaron en la encuesta Cuestionario de validez y confiabilidad que se realizó antes de la adopción. Se tomaron medidas antes del inicio de la investigación. Los métodos utilizados en el estudio son el método científico, el método general y el método de inferencia de hipótesis específicas, para el análisis de los datos se utiliza la prueba Rho asimétrica de Spearman.

Los resultados de la investigación muestran la relación entre las dos variables mencionadas. En cuanto a la tendencia de apreciación, se ubica entre el buen y normal ambiente de la Organización del Servicio, y la buena, normal y mala satisfacción laboral, que, en 2017, del personal administrativo de la oficina Sala Parquet de Lima. Según Chiavenato (2000), este es el entorno interno en el que se encuentran los empleados de la organización. Está asociado con el entusiasmo del personal. Indican con precisión las características motivadoras del entorno laboral. Son todo tipo de incentivos para diferentes factores de la empresa.

Propuso que los seres humanos son los encargados de adaptarse a una variedad de posturas para satisfacer las necesidades y lograr la igualdad emocional, lo que se ha mostrado como adaptación, indicando más que satisfacer necesidades fisiológicas y de seguridad, pero también satisfaciendo las siguientes necesidades: bulto.

A nivel específico, en la fase de verificación de la hipótesis 03 que el nivel de

significancia obtenido en esta relación (Sig. = .000) es menor que el valor teórico esperado $p < 0,05$; Por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se sugiere una correlación entre la satisfacción laboral y el aspecto de la supervisión. Al mirar la relación Rho (.572**), esta relación es negativa y tiene un nivel débil. Esto indica que, en general, las personas con niveles más altos de satisfacción laboral tienen niveles más altos de supervisión.

Tapia (2017). Likert (1967) mostró que existen tres tipos de variables que determinan las características organizacionales, las cuales están relacionadas con la percepción individual del clima (citado por Brunet, 1999); Estas variables son: variables causales, las cuales han sido dirigidas a indicar la dirección en la que la organización está creciendo y logrando resultados. Las variables intermedias reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizativos de esta empresa y las variables finales son el resultado de los efectos de las variables independientes e intermedias, reflejando así los resultados obtenidos por la organización.

En cierta medida, compare la hipótesis 0 según la cual el nivel de significancia obtenido en esta relación (Sig. = .000) es menor que el valor teórico esperado $p < 0,05$; Por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se confirma que existe una correlación entre la satisfacción laboral y los aspectos comunicativos. Cuando se observa la relación Rho (0.52**), la relación es negativa y de bajo grado. Esto indica que, en general, las personas con niveles más altos de satisfacción laboral tienen niveles más altos de comunicación. (Cercado, 2016) de la Universidad Peruana Unión, para optar al nivel de administrador, realizaron un estudio sobre “Ambiente organizacional y satisfacción laboral entre los empleados administrativos de la ciudad de San Francisco. Martino, Tarapoto 2016.

La metodología que utilizan es cuantitativa, relacional y diseño no experimental y transversal. El objetivo principal que persiguieron, fue establecer el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio que hicieron se basó en una muestra de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tarapoto, y analizaron muestras de 101 trabajadores dependientes, sus promedios de edad fluctuaban entre veinte a más años de edad, quienes desempeñaban distintos puestos administrativos en la institución. Los

investigadores emplearon la escala de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999), la escala de satisfacción Laboral (1999). Y se concluyó que, en una correlación directa entre la dimensión personal y satisfacción laboral, resulta positiva y en altamente significativa, se logró ($r = .901$; $p = .000$). Para Brunet (1999) definió al clima organizacional como las percepciones del ambiente laboral, que se determina por las actitudes, valores, opiniones personales de los trabajadores y variables como la satisfacción y la productividad. La definición engloba aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los sistemas de recompensa, los conflictos, el control y la supervisión, además de la influencia del medio físico de la organización.

A nivel específico, al contrastar la hipótesis 05 que la significancia obtenida en esta relación (Sig.= .000) es menor al valor teórico esperado $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis investigación y se afirma que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y la dimensión condición laboral. Donde se observa una relación de Rho (0,599**) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan mayores niveles de la dimensión condición laboral.

Bruzual (2016) (calculo integral de varias variables) en México, en la Universidad Montemorelos, en la tesis Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability And Risk Management; que fue elaborada para optar el grado de Maestría en la Universidad de Montemorelos - México, dicha investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios citada. La investigación fue de corte cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. La muestra fue hecha en 72 trabajadores y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados previamente. Los resultados comprobaron que el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen relación positiva alta ($r = 0.790$, $p = .000$). (ya que se registraron dentro de un rango de 0,468 y 0,834.

Resultado que indica que la prueba tiene un alto nivel de homogeneidad y, por lo tanto, los reactivos tienen validez de criterio); en razón a ello concluye que cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de

satisfacción laboral. De otro lado Sanchez (2010) en su trabajo de investigación sostuvo que el clima organizacional es muy importante porque permite: Identificar problemas dentro de la organización y luego poder brindar soluciones a estos problemas. Integrar a los empleados de acuerdo con los objetivos que persigue la organización. Capacidad para formar equipos de trabajo dentro de la organización, que puedan relacionarse entre sí y simplificar el trabajo. Buscar las necesidades de los empleados y satisfacerlas de la mejor manera posible para que se sientan motivados en el lugar de trabajo

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación, se concluye lo siguiente:

- Primera.** Se afirma que existe correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. En ese sentido se observa una relación de Rho (0,683**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio. Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen niveles mayores de clima organizacional presentan mayores niveles de la satisfacción laboral.
- Segunda.** Se puede afirmar que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y las relaciones interpersonales. En ese sentido se observa una relación de Rho (0,486**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio. Lo cual indica que, en términos generales, que aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral presentan mayores niveles de relaciones interpersonales del clima organizacional.
- Tercera.** Se puede afirmar que existe correlación entre la satisfacción y el involucramiento laboral. En ese sentido se observa una relación de Rho (0,537**) siendo esta relación de tipo positiva y de grado medio. Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral presentan mayores niveles de involucramiento laboral del Clima Organizacional.
- Cuarta.** Se puede afirmar que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y la supervisión. En ese sentido se observa una relación de Rho (0,572**) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan menores niveles de supervisión.
- Quinta.** Se puede afirmar que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y la comunicación. En ese sentido se observa una relación de Rho (0,524**) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo, según

Guillén (2016). Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral, presentan menores niveles de comunicación.

Sexta. Se puede afirmar que existe correlación entre la Satisfacción Laboral y la condición laboral. En ese sentido se observa una relación de Rho (0,599**) siendo esta relación de tipo negativa y de grado bajo. Lo cual indica que, en términos generales, aquellas personas que poseen mayores niveles de satisfacción laboral presentan menores niveles de la condición laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Para lograr un clima organizacional apropiado se debe motivar continuamente al personal e incentivarlo, a mejorar su desempeño aplicando métodos como el reconocimiento por parte de los superiores cuando hay avances profesionales, celebrando fechas importantes como los cumpleaños y así hacer saber que son parte importante de la municipalidad.
- Segunda.** Difundir y empoderar a todos los colaboradores la visión, misión y objetivos, así como las normas de conducta y ética, para que de esta manera el personal se sienta parte de la organización y puedan cumplir sus metas personales, así como también las metas de la Municipalidad; fortaleciendo de esta manera las relaciones interpersonales.
- Tercera.** Es necesario que la Municipalidad realice periódicamente acciones de evaluación tanto del involucramiento laboral como de la satisfacción laboral, realizando pruebas de satisfacción, evaluaciones de desempeño, inculcando el compromiso y el empowerment, para que con los resultados obtenidos se puedan corregir deficiencias a futuro.
- Cuarta.** Es necesario que en la Municipalidad, la alta dirección implemente normas de control interno, con el objetivo de propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación al logro de objetivos y metas institucionales.
- Quinta.** Establecer reuniones informativas y de comunicación permanente entre los directivos de las diferentes dependencias de la Municipalidad, que permitan unificar criterios de trabajo; fortaleciendo el nivel de compromiso e integración con la Institución.
- Sexta,** Finalmente se requiere desarrollar programas de establecimiento de una política de incentivo, dirigido a los colaboradores de la Municipalidad, lo cual permita el fortalecimiento de las condiciones laborales del colaborador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, G. (1992). El Constructo Clima Organizacional: Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Aparicio Pérez, T. (2018). La insatisfacción laboral. *Puleva*.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. . México: Trillas.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación* (Ed. 2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Contreras Armenta, C., Díaz Castillo, B., & Hernández Rodríguez., E. (2012). Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. *Eumed*.
- Chamorro Arturo, E. F., & Pincha Casnanzuela, D. R. (s.f.). Nivel de satisfacción laboral del personal de (COPETO C.LTDA.) mediante la aplicación del cuestionario de clima laboral (CLA) en el periodo febrero – agosto 2019. 2019. UCE, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial McGraw Hill Interamericana
- Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos* (9º ed. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial McGraw Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chuquipóma Alcántara O. M. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús-2017. *Licenciado*. UPAGU, Lima.

- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *PUCP*.
- Domínguez Aguirre, L. R., & Ramírez Campos, Á. F. (2013). El Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*.
- Duque Oliva, E., & Carbajal Prieto, L. (2011). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Elsevier*.
- Flórez García, R. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Universidad del Valle Sede San Fernando, Cali-Colombia*.
- Huaripoma Coronado, M. (s.f.). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. 2017. USIL, Lima.
- Likert, R., & Gibson Likert, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. México: Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- Meza Oleas, B. R., & Naranjo Cruz, F. D. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. UCE, Ecuador.
- Meza Oleas, B. R., & Tituaña, L. L. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal*. UCE, Ecuador.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, D. (2012). El Talento Humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *International Journal of Good Conscience*.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC.
- Palma. (2005). Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Cartolan: Perú
- Pérez Porto, J., & Merino., M. (2008). Definición de Rendimiento.
- Raffino, M. (2019). Concepto de percepción.

Rodríguez Alfaomega, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega.

Zambrano Cruz, D. R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Doyma*

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.	Existe relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Marcona 2021.	Clima organizacional	Autorrealización Involucramiento laboral Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Tipo de investigación correlacional Método de investigación Cuantitativa Diseño de investigación No experimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo se relacionan las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.	Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.	Satisfacción laboral	Políticas Administrativas Relaciones Sociales Desarrollo Personal Desempeño de Tareas Relación con la Autoridad	Población Personal 70 Muestra Censal Instrumento Cuestionario
¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.	Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.			
¿Cómo se relaciona la supervisión con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la supervisión con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.	Existe una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.			
¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre la comunicación con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.	Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.			
¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad del Distrito de Marcona - 2021.	Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Marcona.			

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCONA 2021

1ra variable	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	DEFINICIÓN	ÍTEMES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos Se puede inferir en función de cómo la organización y / o su departamento (consciente o inconscientemente) se comportan con los empleados. Brunet (2011).	Autorrealización	Es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a responder a las tareas futuras de una manera que les permita avanzar y sentirse satisfechos.	Oportunidades de superación	Es un proceso de transformación desarrollo mediante el cual una persona adopta nuevas formas de pensamiento, o comportamiento para mejorar su calidad de vida	1.-Existen oportunidades de progresar en la institución. 2.- Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
				Reconocimiento de los logros	Ayuda a mejorar la satisfacción de s empleados y mejorar la productividad empresarial.	3.- Se valora los altos niveles de desempeño. 4. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.
				Identificación con la empresa	Es la integración del yo en sus vínculos con el espacio, con el tiempo y con los otros en el contexto de una actividad laboral.	5.-Se siente comprometido con el éxito en la organización. 6.-. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización -
						Cumplimiento de las tareas en el trabajo
		Supervisión	Aprobaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, así como la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.	La jefatura brinda apoyo para resolver problemas	Dotar a las personas de nuevas perspectivas para que logren afrontar y resolver sus problemas.	
				Capacitación para la innovación de nuevos métodos de trabajo	La Capacitación es un análisis profundo de las necesidades de la empresa para traer y adecuar los conocimientos nuevos o externos a las mismas	11.- Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. - 12.- Se recibe la preparación necesaria para realizar el

						trabajo
		COMUNICACIÓN	Es la percepción de la fluidez, celeridad, claridad, continuidad y veracidad de la información relacionada y relacionada con las operaciones internas de la empresa, así como la atención a los usuarios y/o clientes de la empresa y por tanto una mejor relación con los demás.	ACCESO A LAS FUENTES DE INFORMACIÓN	Acceder a los instrumentos para el conocimiento,	13.- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
						14.- En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
				COMUNICACIÓN CON LA JEFATURA	.Consiste en mantener una coordinación fluida con los superiores.	15.- Existen suficientes canales de comunicación.
						16.- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
		CONDICIONES LABORALES	Evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral	TOMA DE DECISIONES	Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones.	17.- Se fomenta la motivación y la autoestima de los trabajadores al delegarles tomar decisiones.
						18.- . Se mejoran las relaciones interpersonales con los trabajadores al delegarles tomar decisiones.
				INTERACCIÓN CON LA JEFATURA	Coordinación fluida con las instancias superiores	19.- . Los jefes promueven la capacitación que se necesita.
						20.- . El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCONA 2021

2ra variable	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	DEFINICIÓN	ÍTEMS	
VARIABLE 2. SATISFACCIÓN LABORAL	Es una actividad de los empleados hacia su propio trabajo, pero se basa en los valores y creencias que muestran los empleados en el trabajo. Este es el grado en que los trabajadores están de acuerdo con sus propias instituciones metas ideales.	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	Constituido por los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	Distribución de los ambientes	Constituido por los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.	1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	
				Ambiente acogedor	Son aquellos que brindan calidez y que hacen que las personas estén a gusto y tranquilas.	2.- El ambiente donde trabajo es confortable.	
				Remuneración adecuada	Es la contraprestación que espera recibir un pago por su esfuerzo. Se conoce como remuneración	3. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	
					Antigüedad media de los trabajadores	La sola antigüedad en el empleo produce importantes beneficios para los trabajadores.	4.-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
						Trato en la empresa	Es la manera cortés o despectiva de dirigirse al otro
					Horario de trabajo		Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador
		RELACIONES SOCIALES	Grado de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades cotidianas laborales	Relación con los compañeros		Es un elemento clave para el bienestar en el entorno laboral.,	7.- Percibo que mi antigüedad en la empresa no es valorada
				Compañerismo	Relación amistosa, de colaboración y solidaridad entre compañeros.	8.- Con el tiempo me he dado cuenta que los maltratos aumentan considerablemente	
					11.- Los trabajadores están comprometidos con la organización.	12.-Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
				13.- Me agrada trabajar con mis compañeros		14.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	
		15. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	16.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				

	DESARROLLO PERSONAL	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización	Satisfacción con la función que se realiza	La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación	17.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 18.- Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	
			Clima de convivencia laboral	Conjunto de condiciones que contribuye a lograr la satisfacción en el lugar del trabajo.	19.- Realmente da gusto y agrado trabajar en la empresa 20.- La convivencia entre todos los trabajadores de la empresa es armoniosa	
	DESARROLLO DE TAREAS	Valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.	Valor de las tareas asignadas	Asigna un valor a una variable de flujo de trabajo definida por el usuario.	21.- Me siento realmente útil con la labor que desempeño 22.- Me siento complacido con la actividad que realizo.	
			Tiempo promedio en alcanzar objetivos	Los objetivos deben ser realistas porque de lo contrario pueden provocar	23.- Soy muy eficaz en el desempeño de mis labores 24.- La eficacia laboral se da por el compromiso de todos en el trabajo.	
	RELACIÓN DE AUTORIDAD	Apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas	Valoración del trabajo por la jefatura	Es la evaluación del trabajo desarrollado por las jefaturas.	25.- El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. 26.- Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	
				Cumplimiento de funciones	Cada trabajador cumple estrictamente sus funciones inherentes a su cargo.	27.- Los trabajadores están acostumbrados a cumplir las funciones encomendadas 28.- Los jefes consideran que los trabajadores cumplen con las funciones dadas.

Anexo 3. Instrumentos para la recopilación de datos

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL CL – SPC

Estimado (a) colaborador

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Edad 18 años..... 18-40..... 41-60..... más de 60.....

Género masculino..... Femenino.....

Nivel de educación secundaria..... Técnico..... Universitario.....

Tiempo de trabajo menos de 01 año..... 1 a 5 años..... más de 5 años.....

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
3	Se valora los altos niveles de desempeño.					
4	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.					
5	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
7	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
9	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
10	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
11	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
12	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
13	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
14	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
15	Existen suficientes canales de comunicación.					
16	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
17	Se fomenta la motivación y la autoestima de los trabajadores al delegarles tomar decisiones.					
18	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
19	Los jefes promueven la capacitación que es necesaria					
20	El supervisor escucha los planeamientos que se le hacen					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC

Estimado (a) colaborador

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Leacuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hayrespuestas buenas ni malas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

Edad 18 años..... 18-40..... 41-60..... más de 60.....

Género masculino..... Femenino.....

Nivel de educación secundaria..... Técnico..... Universitario.....

Tiempo de trabajo menos de 01 año..... 1 a 5 años..... más de 5 años.....

N°	PREGUNTA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable					
3	En el ambiente donde físico donde me ubico trabajo cómodamente					
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
6	Siento que el sueldo que tengo es aceptable					
7	Percibo que mi antigüedad en la empresa no es valorada					
8	Con el tiempo me he dado cuenta que los maltratos aumentan considerablemente					
9	En las organizaciones mejoran continuamente los métodos de trabajo					
10	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
11	Los trabajadores están comprometidos con la responsabilidad					
12	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
13	Me agrada trabajar con mis compañeros					
14	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
15	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
16	La responsabilidad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
17	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
19	Realmente da gusto y agrado trabajar en la empresa					
20	La convivencia entre todos los trabajadores de la empresa es armoniosa					
21	Me siento realmente útil con la labor que desempeño					
22	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
23	Soy muy eficaz en el desempeño de las labores					
24	La eficacia laboral se da por el compromiso de todos en el trabajo					
25	El jefe se interesa por el éxito de los empleados					
26	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
27	Los trabajadores están acostumbrados a cumplir las funciones encomendadas					
28	Los jefes se sienten a gusto con el rendimiento de los trabajadores					

Anexo 4. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. AUTOREALIZACION							
1	Existen oportunidades de progresar	X		X		X		
2	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
3	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
4	Los supervisores expresan	X		X		X		
	II. INVOLUCRAMIENTO							
5	Se siente compromiso con el éxito	X		X		X		
6	Cada empleado se considera factor	X		X		X		
7	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
	III. SUPERVISION							
9	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	X		X		X		
10	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
11	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		

12	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
IV. COMUNICACIÓN								
13	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
14	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
15	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
16	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
V. CONDICIONES LABORALES								
17	Se fomenta la motivación y la autoestima de los trabajadores al delegarles tomar decisiones.	X		X		X		
18	Se mejoran las relaciones interpersonales con los trabajadores al delegarles tomar decisiones.	X		X		X		
19	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
20	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia 1		Relevan2		Claridad3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis trabajos.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	X		X		X		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
	II. BENEFICIOS LABORALES O REMUNERACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
6	Siento que el sueldo que tengo es aceptable.	X		X		X		
7	Percibo que mi antigüedad en la empresa no es valorada	X		X		X		
8	Con el tiempo me he dado cuenta que los maltratos aumentan considerablemente	Si	No	Si	No	Si	No	
	III. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS							
9	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
10	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X		
11	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
12	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
	IV. RELACIONES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar	X		X		X		

	mis funciones.							
15	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	IV. DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
18	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
19	Realmente da gusto y agrado trabajar en la empresa	X		X		X		
20	La convivencia entre todos los trabajadores de la empresa es armoniosa.	X		X		X		
	V DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me siento realmente útil con la labor que desempeño	X		X		X		
22	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
23	Soy muy eficaz en el desempeño de mis labores	X		X		X		
24	La eficacia laboral se da por el compromiso de todos en el trabajo.	X		X		X		
	VI RELACION DE AUTORIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
26	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
27	Los trabajadores están acostumbrados a cumplirlas funciones encomendadas	X		X		X		
28	Los jefes se sienten a gusto con el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg Arce Guevara Ernesto

DNI: 09085080

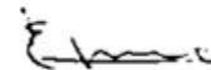
Especialidad del validador: Mg Docencia Universitaria

4 de abril del 2021

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



Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. AUTOREALIZACION							
1	Existen oportunidades de progresar	X		X		X		
2	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
3	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
4	Los supervisores expresan	X		X		X		
	II. INVOLUCRAMIENTO							
5	Se siente compromiso con el éxito	X		X		X		
6	Cada empleado se considera factor	X		X		X		
7	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
8	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
	III. SUPERVISION							
9	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	X		X		X		
10	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
11	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
12	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		

	IV. COMUNICACIÓN							
13	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
14	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
15	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
16	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
	V. CONDICIONES LABORALES							
17	Se fomenta la motivación y la autoestima de los trabajadores al delegarles tomar decisiones.	X		X		X		
18	Se mejoran las relaciones interpersonales con los trabajadores al delegarles tomar decisiones.	X		X		X		
19	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
20	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinenci1		Relevan2		Claridad3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis trabajos.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	X		X		X		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
	II. BENEFICIOS LABORALES O REMUNERACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
6	Siento que el sueldo que tengo es aceptable.	X		X		X		
7	Percibo que mi antigüedad en la empresa no es valorada	X		X		X		
8	Con el tiempo me he dado cuenta que los maltratos aumentan considerablemente	Si	No	Si	No	Si	No	
	III. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS							
9	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
10	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X		
11	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
12	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
	IV. RELACIONES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar	X		X		X		

	mis funciones.							
15	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	IV. DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
18	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
19	Realmente da gusto y agrado trabajar en la empresa	X		X		X		
20	La convivencia entre todos los trabajadores de la empresa es armoniosa.	X		X		X		
	V DESARROLLO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me siento realmente útil con la labor que desempeño	X		X		X		
22	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
23	Soy muy eficaz en el desempeño de mis labores	X		X		X		
24	La eficacia laboral se da por el compromiso de todos en el trabajo.	X		X		X		
	VI RELACION DE AUTORIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
26	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
27	Los trabajadores están acostumbrados a cumplirlas funciones encomendadas	X		X		X		
28	Los jefes se sienten a gusto con el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		

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:

Dr: Edmundo Gonzales Zavaleta

DNI: 06408486

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: DOCENTE METODOLOGICO

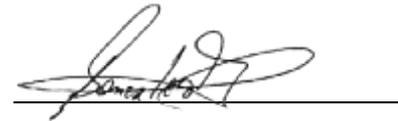
04 De abril de 2021

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.

firma del v



Anexo 5: Matriz de datos

	edad	sexo	nivel académico	tiempo trabajo	oport. progreso	tomar decisión	valorar desempeño	superv. expres	comprom. exit inst	factor clave	desarr. personal	estimulante	apoyo superv	mejora met. trabaj	sis. seg. control activo	brinda preparacion necesaria	accesion informacion necesaria	informacion adecuada	eficacia
encuesta 1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	
encuesta 2	2	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	
encuesta 3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	
encuesta 4	3	1	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	
encuesta 5	3	2	3	3	3	5	1	1	5	5	5	5	3	2	5	3	3	5	
encuesta 6	2	2	2	1	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	
encuesta 7	2	2	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	
encuesta 8	2	2	3	1	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	2	3	4	
encuesta 9	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	
encuesta 10	4	1	3	3	5	1	2	2	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	
encuesta 11	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	
encuesta 12	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	
encuesta 13	2	2	2	3	2	1	1	1	5	5	3	5	2	1	1	1	5	1	
encuesta 14	4	2	3	3	3	3	3	2	5	4	3	5	3	2	2	2	3	3	
encuesta 15	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	
encuesta 16	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
encuesta 17	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
encuesta 18	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
encuesta 19	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	
encuesta 20	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	
encuesta 21	2	1	1	1	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3	2	4	
encuesta 22	2	1	3	1	1	2	3	2	1	5	4	3	3	3	2	3	3	3	
encuesta 23	3	2	2	2	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	
encuesta 24	1	2	3	1	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	
encuesta 25	4	2	2	2	3	1	1	1	5	3	2	5	3	2	3	2	5	5	
encuesta 26	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	
encuesta 27	3	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4	3	1	5	2	
encuesta 28	2	2	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
encuesta 29	2	2	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
encuesta 30	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	
encuesta 31	2	1	3	1	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	
encuesta 32	3	2	2	3	2	2	1	1	4	2	1	5	1	1	2	1	2	5	

Página 1

Página 3

Página 5

	edad	sexo	nivel academico	tiempo de trabajo	distribucion fisica	confort	comodo	desempeño	sueldo relacion labor	sueldo aceptable	antigüedad no valorada	maltrato aumentan trabajo	mejora continua metodo trabajo	decisiones propias responsabilidades	compromiso con las responsabilidades organizacionales	responsabilidades definidas	agradar compañero	ambiente ideal compañero	relacion cordial superior	grupo solidario	trabajo idoneo	trabajo permite desarrollo personal	quiero trabajar en la organización	convivencia armoniosa	sentir por el desempeño
encuesta1	2	2	3	2	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3
encuesta2	2	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5
encuesta3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	1	4	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4
encuesta4	3	1	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4
encuesta5	3	2	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5
encuesta6	2	2	2	1	3	4	4	3	2	4	2	1	3	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5
encuesta7	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
encuesta8	2	2	3	1	4	4	5	1	5	1	1	4	3	3	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5
encuesta9	2	2	3	2	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5
encuesta10	4	1	3	3	5	1	2	2	4	5	3	3	3	3	5	5	4	2	3	5	3	3	2	5	2
encuesta11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5
encuesta12	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3
encuesta13	2	2	2	3	3	4	2	1	3	3	5	2	1	1	3	1	5	2	4	1	5	2	1	3	4
encuesta14	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	5	4	5	3	3	3	3	3	4
encuesta15	2	2	2	2	5	5	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
encuesta16	2	2	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3
encuesta17	2	2	2	1	5	5	5	4	2	4	3	2	3	3	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	5
encuesta18	2	1	2	2	3	2	2	2	5	2	2	5	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2	3
encuesta19	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3	2	3	4	4	4	3	4
encuesta20	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3
encuesta21	2	1	1	1	4	4	4	3	5	2	1	2	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5
encuesta22	2	1	3	1	4	4	4	3	5	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3
encuesta23	3	2	2	2	4	4	5	4	5	3	3	1	2	3	5	4	4	5	1	5	4	4	4	3	5
encuesta24	1	2	3	1	4	4	5	4	5	3	3	1	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5
encuesta25	4	2	2	2	3	4	5	3	5	1	3	1	2	2	5	2	5	1	1	5	5	3	3	3	5
encuesta26	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4
encuesta27	3	2	2	3	3	2	2	1	4	4	5	1	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
encuesta28	2	2	3	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	1	5	4	5	5	4	5
encuesta29	2	2	3	1	5	5	4	4	2	5	1	1	4	4	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5
encuesta30	2	2	2	2	5	5	4	4	2	3	1	1	2	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	4
encuesta31	2	1	3	1	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4

Encuesta10	4	1	3	3	5	1	2	2	4	5	3	3	3	3	5	5	4	2	3	5	3	3	2	5	2	
Encuesta11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5	
Encuesta12	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	
Encuesta13	2	2	2	3	3	4	2	1	3	3	5	2	1	1	3	1	5	2	4	1	5	2	1	3	4	
Encuesta14	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	
Encuesta15	2	2	2	2	5	5	5	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
Encuesta16	2	2	2	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	
Encuesta17	2	2	2	1	5	5	5	4	2	4	3	2	3	3	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	5	
Encuesta18	2	1	2	2	3	2	2	2	5	2	2	5	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2	3	
Encuesta19	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	5	3	2	3	4	4	4	3	4	
Encuesta20	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
Encuesta21	2	1	1	1	4	4	4	3	5	2	1	2	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	5	
Encuesta22	2	1	3	1	4	4	4	3	5	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	
Encuesta23	3	2	2	2	4	4	5	4	5	3	3	1	2	3	5	4	4	5	1	5	4	4	4	3	5	
Encuesta24	1	2	3	1	4	4	5	4	5	3	3	1	2	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	
Encuesta25	4	2	2	2	3	4	5	3	5	1	3	1	2	2	5	2	5	1	1	5	5	3	3	3	5	
Encuesta26	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	
Encuesta27	3	2	2	3	3	2	2	1	4	4	5	1	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta28	2	2	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	1	5	4	5	5	4	5
Encuesta29	2	2	3	1	5	5	4	4	2	5	1	1	4	4	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	
Encuesta30	2	2	2	2	5	5	4	4	2	3	1	1	2	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	4	
Encuesta31	2	1	3	1	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	
Encuesta32	3	2	2	3	3	2	2	2	5	1	1	5	1	2	3	2	3	2	5	2	5	3	2	2	5	
Encuesta33	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	
Encuesta34	2	1	1	1	5	4	5	3	5	5	3	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta35	2	2	3	1	4	5	4	4	4	2	4	2	1	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	3	3	
Encuesta36	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta37	2	2	2	3	4	5	5	3	5	1	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	
Encuesta38	4	1	3	1	3	3	5	5	3	4	4	1	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	
Encuesta39	2	1	3	2	3	4	3	1	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	5	2	3	4	3	3	4	
Encuesta40	2	2	3	2	4	5	5	4	3	3	2	2	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	
Encuesta41	2	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
Encuesta42	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	
Encuesta43	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	
Encuesta44	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	3	3	4	2	3	2	
Encuesta45	2	2	3	1	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	
Encuesta46	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Anexo 6: Propuesta de valor

La propuesta de valor de la presente investigación está enfocada directamente al clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital de Marcona 2021, Las calidad de vida en el trabajo, puede mejorar de la siguiente manera: respecto a las condiciones de trabajo debe existir una comunicación clara con los colaboradores, debido aquellos son los únicos que pueden manifestar el estado de sus condiciones laborales, entre ellas el suministro adecuado de los materiales de trabajo y la renovación de los mismos, así como otras necesidades. La dignidad y el respeto debe basarse en el establecimiento de reglas para la empresa determinadas por los jefes o propietarios. El trabajo en equipo debe empezar a surgir por iniciativa de quien los dirige, es por ello que el liderazgo debe de ir acorde con este aspecto, sin un líder lógico capaz de orientar el trabajo de los colaboradores hacia el logro de objetivos, quien los organice y sea capaz de mantener un ambiente de entusiasmo y amistad, que sirva de ejemplo e inspiración será imposible, mantener en optimo resultado este indicador.

En ese sentido dentro de la de la Municipalidad Distrital de Marcona el clima organizacional de los administrativos se visibilizado que existe favorable, ya que se logró mostrar las diferentes situaciones que existen en las labores y funciones cotidianas. Así mismo se determinó que la productividad al brindar los servicios en la organización se ha identificado los logros obtenidos alcanzar las metas propuestas como resultado positivo. A esto se suma la eficiente labor realizada por los trabajadores en de la Municipalidad de Marcona en la atención oportuna de sus requerimientos a los usuarios y entre compañeros de trabajadores.

Podemos mencionar algunas propuestas de valor para sugerir la mejora entre clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad de Marcona, alternativa de mejora como son: un cambio en el ambiente laboral, que sea de amistad, entusiasmo y cooperación entre los colaboradores, para ello se pueden llevar a cabo actividades recreativas donde ellos puedan convivir o talleres donde se encuentre todo el equipo de trabajo y puedan solucionar sus problemas interpersonales mediante la comunicación.

Los jefes o propietarios deben adquirir conocimiento sobre la relación

individuo persona y de saberla comunicar a sus colaboradores con la finalidad de llegar a un acuerdo, de esta forma podrían empezar por establecer un liderazgo renovador en la empresa.

Importante que se implemente una cultura de comunicación efectiva a todo nivel de la empresa y forme parte de los aspectos a calificar en las evaluaciones del desempeño, así como de las reglas mencionadas anteriormente.