

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Provincial de Piura, 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor

Frías Alvarado, Juan Javier

Código ORCID 0000-0002-8062-9460

Asesor

Dr. González Chávez, Carlos

Código ORCID 0000-0003-4279-7145

Piura – Perú

2022

INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

1. Palabras clave.

Tema	Clima organizacional y la satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Keywords

Topic	Organizational climate and job satisfaction
Specialty	Administration

Línea de investigación

- **Línea** : **Marketing**
- **Área** : Ciencias Sociales
- **Sub Área** : Economía y negocios
- **Disciplina** : Negocios y Management

2. Título

Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la
municipalidad provincial de Piura, 2021

3. Resumen

El estudio titulado “Clima Organizacional y Satisfacción de los trabajadores en la Ciudad Provincial de Piura 2021” El objetivo general fue Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores en la ciudad de Piura, 2021. Tipo de estudio utilizado: correlacional y diseño no experimental, con enfoque cuantitativo. Muestra de 300 usuarios de la comuna de Piura de la provincia, 2021. La técnica utilizada para medir las variables es un cuestionario y la herramienta de recolección de datos es un cuestionario, se determina la precisión de los instrumentos. En el cuestionario de recolección de datos se determinó la confiabilidad de las herramientas por revisión por pares y la confiabilidad de la herramienta de Alf Cronbach, las cuales identificaron una alta correlación en ambas variables para el clima organizacional y la satisfacción laboral, correspondiente. Los resultados muestran que el 5,7% de los usuarios cree que la calidad de servicio en la provincia de Piura 2021 es regular y su satisfacción laboral también es regular para los usuarios de la provincia de Piura 2021 y tiene un coeficiente de correlación de 0,572, mostrando correlación y significación moderada y significativa, dado $p: 0,000$ y $lt; \alpha: 0.01$, es posible rechazar la hipótesis nula y asumir que existe una fuerte correlación positiva entre las variables calidad del servicio y la satisfacción en el trabajo, por lo que Conclusión: “Calidad asociada al servicio y satisfacción laboral percibida por los empleados del MPP, 2021

4. Abstract

The research entitled "Organizational climate and process satisfaction of workers in the provincial municipality of Piura, 2021." the overall goal changed into to determine the relationship among organizational weather and job pride of workers in the provincial municipality of Piura, 2021. The type of research that become carried out become fundamental, correlational stage and non-experimental layout, with a quantitative method. The sample consisted of three hundred customers from the provincial municipality of Piura, 2021. The approach used to measure the variables was the survey and the records collection tool the questionnaire, the validity of the devices became determined through the judgment of experts and the reliability of the device with Cronbach's Alpha that determined a excessive correlation in both variables for the variable Organizational weather and activity satisfaction, respectively. The effects confirmed that 54.7% of the users understand that the exceptional of service within the provincial municipality of Piura, 2021, is regular and that their stage of activity pleasure is also normal from the attitude of the users of the provincial municipality of Piura, 2021, and there's a correlation coefficient of zero.572, which indicates a mild correlation and importance for the reason that $p: 0.000 < \alpha: 0.01$, permits the null speculation to be rejected and it is commonplace that there may be a excessive superb correlation between the variables the exceptional of provider and process pleasure, consequently it is inferred: "The quality of provider and task delight perceived by way of the employees of the provincial municipality of Piura, 2021 are associated.

5. Introducción

Antecedentes y fundamentación científica.

A nivel psicológico con relación organizacional se estudian dos variables de gran importancia para el buen funcionamiento de la organización como son el clima organizacional y la satisfacción laboral. Furnham (2021). Los siguientes contenidos serán de mucha ayuda para incrementar la mejora en el desempeño de los empleados. Aunque el papel de la enseñanza es crucial para la educación de futuras generaciones y para la sociedad en general, es importante prestar especial atención a los profesores. Además, la satisfacción laboral es un concepto importante, no sólo para los individuos, sino también para el bienestar de la sociedad. La satisfacción laboral es uno de los componentes que garantizar el buen desempeño en la docencia y la productividad escolar. Sin embargo, ¿qué conduce a la satisfacción laboral? Muchos investigadores han explorado la percepción del clima laboral en correlación con la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante seguir investigando este tema, con centrarse en el sistema educativo de las sociedades en transición

En este contexto, reafirmando la importancia de calcular el nivel del clima organizacional, de acuerdo con, el portal de empleo Aptitud realizó una encuesta en 2018 dirigida a los empleados de varias organizaciones, con 8 de cada 10 empleados creen que el clima organizacional es considerado, el factor fundamental, debido a que afecta el desempeño de los empleados. Además, la encuesta también muestra que 9 de cada 10 empleados tienen una percepción negativa del clima organizacional que significa decidir jubilarse. (La República 2020),

En nuestro país existe un vacío en la investigación sobre la relación entre las percepciones del ambiente de trabajo y la satisfacción laboral, sobre todo, si se

encuentra relacionado al campo de la educación. Por lo tanto, un análisis sustancial del ambiente de trabajo, incluyendo muchas de sus dimensiones, nos proporcionaría una imagen clara de la situación actual y cómo afecta el trabajo. (Gestión, 2018).

Hay diferentes definiciones para la satisfacción laboral. Algunas definiciones se centran en la satisfacción laboral como un sentimiento central, y no todas comparten con componentes individuales, mientras que otras toman en cuenta cada uno de los factores que influyen en el trabajo general satisfacción. Silva (1996). Al hacer referencia acerca, del clima laboral se mencionan aspectos internos de la organización, como la motivación en el trabajo, lo que dará lugar al surgimiento de diversos tipos de motivación entre los miembros que pertenecen a la organización. Esto nos permite entender que, dentro de una organización, si el clima laboral logra satisfacer las demandas o necesidades tanto de los individuos como de los grupos, suele ser positivo, y viceversa, si el clima organizacional no satisface las necesidades tanto de los individuos como de los miembros de la organización. . . El tiempo no será favorable. (Chiavenato, 2000).

De igual forma, Loitegui (2016) argumenta que el trabajo y la satisfacción es una orientación de las emociones que los empleados poseen hacia el rol que desempeñan en el lugar de trabajo, desarrollando así actividades eficaces en la organización, aumentando su productividad.

Meliá & Peiró (2019) Como en diferentes locaciones del mundo, en el país se han elaborado diversos estudios y estudios para determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción organizacional. De igual manera, estos estudios se realizaron en Perú. Evaluación gradual de la motivación y satisfacción sobre recompensas, interés laboral, labor de equipo, comunicación activa, ambiente de trabajo y satisfacción laboral en general a escala global, Sziklai

(2006).

Pedraza (2020) en la literatura los investigadores habían identificado diversas dimensiones o indicadores del entorno laboral definirlo o describirlo. Una revisión metaanalítica ha encontrado que En la literatura se utilizan diferentes terminologías al referirse a al entorno de trabajo, por ejemplo, el clima psicológico, clima organizacional, condiciones de trabajo o cultura. La encuesta finalizó con un resultado positivo debido a la contribución del clima organizacional con relación a la satisfacción de los empleados.

Montoya et. al (2017) desplegaron un estudio orientado a establecer la relación entre el clima dentro de una organización y la satisfacción del personal docente y del área administrativa que labora en la Universidad de Chillán-Chile, el cual trabajaron con un enfoque cuantitativo, como la correlación, con una prueba de probabilidad de 166 empleados. Para la recolección de datos se hicieron uso de tres herramientas para medir el clima en la alineación, la satisfacción laboral y una herramienta adicional para identificar características sociodemográficas y aspectos en el trabajo de los colaboradores. Los resultados indicaron que el 95% de los didácticos se sienten cómodos en su lugar de trabajo y el 90.6% del personal dependiente en lo que se refiere al clima laboral, dando como resultado que el 80% de los docentes y el 72.7% del particular, esta administración agradece el buen ambiente laboral del miércoles. Los empleados con mayores niveles de satisfacción y quienes perciben que el ambiente organizacional es altamente organizado son los colaboradores que trabajan más horas en una institución educativa. La relación entre los resultados de ambas variables de investigación es estadísticamente significativa, tanto entre docentes como administrativos. Se comprueba que un buen ambiente de trabajo tiene

De igual forma Vargas et. al. (2018) describe Un buen ambiente de trabajo es un requisito previo para personas puedan realizar su trabajo en condiciones ideales, seguras, saludables

y cómoda. Por lo tanto, muchos Los estudios clasifican el ambiente de trabajo en ambiente tóxico y entorno favorable. el ambiente de trabajo incluye condiciones de trabajo tales como temperatura, humedad, ventilación, iluminación, ruido, limpieza del lugar de trabajo, así como herramientas y equipos adecuados.).

Al respecto Guevara et al. (2018) presentaron un completo concepto del entorno de trabajo e incluía el físico, aspectos psicológicos y sociales que marcan el trabajo condiciones. El ambiente de trabajo abarca todos los aspectos que actuar y responder al cuerpo y la mente de un empleado. Según el ambiente de trabajo hace referencia a las características psicosociales del ambiente de trabajo y es caracterizada por la manera que los individuos se relacionan y crean lazos entre sí (el dominio de la relación), objetivos de crecimiento personal, en el que un el entorno está orientado (crecimiento personal u orientación a objetivos).

Melo (2018) En su investigación, señaló que es fundamental analizar criterios de la gestión de factores para contribuir a la creación de nuevos conocimientos para los empresarios, la formulación e implementación de políticas de gestión eficaz de los recursos humanos. El objetivo principal del estudio es analizar las relaciones que rodean el clima laboral y la satisfacción de los empleados con el lugar de trabajo, se toma un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Para recolectar la información que se requiere se hizo la aplicación de la herramienta de cuestionario conformado por 133 empleados. Como resultado, demostraron que las variables descriptivas: desarrolló una teoría y la denominó "modelo socioecológico", lo que sugiere que la forma en que se percibe el entorno tiende a afectar la forma en que nos comportamos en ese ambiente Desde la

perspectiva de este modelo, la percepción del entorno en el que viven los individuos y el trabajo tiende a tener un impacto significativo en las actitudes, comportamientos, y la salud física y psicológica. para explicar el desarrollo y resultados del ambiente de trabajo, el modelo explica la interacción entre los cinco llamados sistemas: sistema organizativo, sistema personal, trabajo estresores, respuestas de afrontamiento y adaptación individual o resultados.

Dávila et. al (2021) plantea que la tarea principal es determinar la relación que existe entre dos variables de investigación en una institución peruana en el año 2020. El estudio se realizó por método cuantitativo, con el plan experimental-correlación, a una muestra de 136 colaboradores de la organización analizada con sede en Lima. Se valoraron a su vez de 20 a 16 ítems, los cuales se encuentran relacionados con las variables estudiadas, los resultados arrojaron que el 71,20% de los empleados se han percatado del ambiente en su organización como normal y el 80,70% de los empleados la valoración de la satisfacción laboral es regular. Se comprobó que existía una relación positiva y demostrativo con relación a ambas variables de estudio.

Aguilar (2018), con el objetivo de fundar el vínculo entre el clima y la satisfacción de los empleados del gobierno local Independencia – ubicada en Lima, hizo aplicación de una metodología basada en un enfoque cuantitativo. Sin diseño experimental, una muestra de 100 empleados administrativos que laboran en diferentes puntos de la ciudad, con más de un año de experiencia laboral y personas laborando en diferentes condiciones. Para obtener la información necesaria se utilizó un método de encuesta para medir las variables de investigación, estas herramientas han sido validadas por expertos en el tema, y su confiabilidad está determinada por el análisis estadístico Alfa de Cronbach, se

obtuvo el valor de 857 para la variable independiente y 811 para la variable dependiente. En cumplimiento, se finiquita que existe una relación directa entre las variables de la encuesta sobre los trabajadores de la comuna de Independencia.

Durand (2018) en su estudio se planteó como objetivo principal determinar si existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción organizacional de los colaboradores de la comuna Mi Perú. Se utilizó la metodología de inferencia de hipótesis y el diseño del estudio fue no transaccional experimental, tomando como variables de investigación el clima laboral y la satisfacción de los empleados, con un muestreo de 100 empleados, método El método de recolección de datos es mediante encuesta, y se cuenta con 2 cuestionarios. usados, incluidos 47 y 37 artículos usados.

Fundamentación científica

Sánchez (2018), La satisfacción laboral indica cómo se siente un empleado acerca de su o su trabajo describió la satisfacción laboral como un sentimiento positivo, emocional y placentero estado que un individuo presenta hacia su trabajo. argumentó que la satisfacción laboral es la actitud habitual de un empleado sobre su trabajo. El empleado equilibra su satisfacción o insatisfacción en diferentes partes del trabajo y, en última instancia, forma una conclusión general sobre el trabajo: satisfecho o no. Los conceptos de ambiente de trabajo según incluye cambios físicos, psicológicos y sociales. aspectos. definieron las condiciones de trabajo como las características sociopsicológicas del trabajo ambiente, respectivamente, la actitud de los empleados hacia el trabajo tareas y comunicación interpersonal. El 65,2% de los empleados están satisfechos, el 30,3% de los empleados están satisfechos eh y el 4,5% están satisfechos. No satisfecho.

Si bien Carmona (2019) señala Los conceptos de clima organizacional son la actitud de los empleados hacia su organización. lo cual tiene un gran impacto en sus formas de trabajo y aportes; en consecuencia El clima organizacional causa el desempeño de la organización porque este se relaciona directamente con el desempeño de los empleados.

motivación. Percepción de los empleados sobre la organización definida en seis factores

Cárdenas y Vega (2019) en su estudio investigaron la dependencia El clima organizacional es positivo afecta la satisfacción laboral en el término de la mayor El clima es; mayor es la satisfacción laboral. Hay muchos resultados de estudios: el clima organizacional es positivo Afecta a la relación de compromiso hacia la organización. El mejor clima organizacional es, cuanto mayor es el compromiso de la organización hacia la organización sucede. además algunos estudios mostraron las relaciones recíprocas efecto entre clima organizacional con compromiso organizacional y al mismo tiempo definir y enumerar los parámetros para cada variable. El instrumento utilizado fue un cuestionario validado por alfa de Cronbach, con una puntuación de 0,911., Asimismo, la herramienta ha sido verificada por expertos que han informado y confirmado su validez. Incluyó una muestra de 10 empleados de fábrica utilizando dos tipos de cuestionarios, uno de los cuales incluía 18 preguntas sobre el clima organizacional y 21 preguntas sobre satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos indican que existe una relación directa y alta entre el nivel de ambas variables en los empleados de la empresa probada, además, se puede determinar el tamaño de cada variable que tiene impacto en la oficina. Las investigaciones muestran la importancia de crear un entorno bien organizado en las empresas para que los empleados estén debidamente informados sobre el

entorno laboral, se sientan satisfechos en su lugar de trabajo y demuestren productividad y mayor productividad.

Sánchez (2017) en su investigación se ha planteado como objetivo general contrastar el clima organizacional dependiente de género del personal de enfermería del hospital Kutervo - Santa María. un grupo de enfermeras hacen prestación de sus servicios en un hospital y su muestra incluye 30 enfermeras. Es el tipo de investigación aplicada con un diseño de investigación no empírico, con enfoque cuantitativo. Para obtener datos y confirmar la hipótesis se utilizó un cuestionario, como resultado se encontró que el ambiente laboral era de buenas condiciones laborales con incentivos medios.

Fernández (2017) en su estudio de 2017, se planteó como meta propia investigar y diagnosticar la posible correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en DISA - Kutervo, un estudio de corte transversal, se utilizó no experimental horizontal con estudio descriptivo correlacional diseño y una muestra de 110 administrativos participaron en una encuesta de 22 preguntas, los datos obtenidos fueron procesados por SPSS. Fernández concluye su artículo señalando que el ambiente organizacional Kutervo es alto y productivo.

Dentro del marco teórico del estudio se estudia la teoría del clima organizacional de Likert a la cual hace referencia, el autor es famoso por sus diversos trabajos sobre los métodos administrativos, autor Este autor ofrece una de las teorías organizacionales de manera más completa gracias a este nivel de Interpretación, la teoría de sistemas de organización climática, también se le conoce como la teoría de sistemas organizacionales, que tiene como objetivo examinar las causas y efectos del cambio climático, el impacto del clima estudiado, al tiempo que analiza las variables que componen el clima estudiado.

Altez et al. (2019) señala que en este sentido existen cuatro factores principales

que tienen mayor impacto en la percepción del clima, los cuales pueden entonces identificarse como: parámetros relacionados con el contexto, tecnología de innovación y estructura organizacional, posición jerárquica de los empleados en la organización, así como como remuneración recibida, factores internos como actitudes, personalidades, niveles de satisfacción, y cómo perciben el entorno organización de los empleados, compañeros y superiores.

Brito et al. (2020), citado en Brunet (2017), mencionan que el compromiso, el compromiso, el establecimiento de metas de desempeño y la mejora de los procedimientos laborales son factores motivadores para los empleados. Los valores más bajos contribuyen más a las responsabilidades acordadas. En pocas palabras, todo el personal de la organización forma un equipo para lograr objetivos acordes con la planificación estratégica.

Por su parte, Pérez y Rivera (2015) analizan la hipótesis bifactorial de Frederic Herzberg, citado en (Rodríguez 2004), para analizar la variable dependiente de la satisfacción laboral, permitiendo distinguir entre factores que provocan satisfacción o insatisfacción laboral. llamó satisfacción a los factores motivadores (superación, reconocimiento, ascenso) y a los factores que causan satisfacción o insatisfacción, a los que llamó factores de higiene (forma de liderazgo, religión, ingresos, seguridad).

Herzberg dentro de su teoría determina dos diferentes factores: la higiene y la motivación. El factor higiénico, también conocido como factor ergonómico, está relacionado con el ambiente, el entorno laboral y las condiciones que en él prevalecen. La aparición de este factor se manifiesta en mayor o menor medida por la presencia de una mayor o menor insatisfacción. Estos factores se presentan de diversas maneras, como las necesidades biológicas, están directamente relacionados con la naturaleza humana, mientras que otros están

relacionados con propiedades humanas como la necesidad de seguridad, pertenencia, etc.

Pérez (2015) enumera diversos elementos externos al lugar de trabajo, a saber, las políticas y normas que rigen y operan la estructura, las relaciones interpersonales entre todos los miembros de trabajo, las condiciones de trabajo como luz, temperatura, ruido, salario, seguridad, etc. Cuando estos factores se llegan a presentar de manera negativa, se puede generar la insatisfacción, lo que significa que los empleados se sentirán desmotivados. Los factores motivacionales están relacionados con el contenido del trabajo en sí, sus labores correspondientes que realizan. Los elementos motivacionales son el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, las oportunidades de desarrollo profesional, la creatividad, etc.

Resumiendo, Sotomayor (2018) muestra que estos factores están relacionados con lo que hace una persona y con las actividades que realiza en la organización. Estos factores se consideran factores de satisfacción.

Argumento de investigación

Para la elaboración de un estudio se sugiere como justificación lo siguiente:

Justificación teórica

El estudio basado en la hipótesis del clima organizacional de Likert a realizar es fundamental para la mayoría de organizaciones, debido a que, esta teoría pretende determinar qué factores determinan el clima organizacional en la organización y su impacto en la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo. en la comprensión de las impresiones y necesidades que advierten.

Justificación social

Cabe señalar que este trabajo será un guiño a las ciudades, ya que podrán tomar

acciones estratégicas y enfocadas en resultados, llenar vacíos y fortalecer su capacidad para mejorar el entorno y la satisfacción organizacional.

Problema

Desde este punto de vista, cabe recalcar que las establecimientos públicas, como la comuna provincial de Piura, presentan un clima organizacional que inhibe el desarrollo de los empleados dentro del establecimiento debido a la falta de varios componentes, tales como: comunicar. , falta de motivación, falta de reconocimiento, etc. Estos inconvenientes fueron percibidos por el personal de la Comuna de Piura, lo que provocó cierta insatisfacción con su trabajo y perjudicó el cumplimiento de los objetivos organizacionales, así como la falta de compromiso para asegurar la implementación efectiva de la misión y visión de la organización.

A todo ello, se le agrega las negativas relaciones interpersonales entre jefes y empleados, creando un ambiente no apto e incómodo, y un problema político que surge cuando los puestos son ocupados por personas de confianza y sin registros solicitados comúnmente, sin o sin calificaciones educativas. y la experiencia de los empleados.

En este estudio se ve si existe correlación entre ambas variables de estudio, ambiente y satisfacción de los empleados que componen la muestra, y si estas variables contribuyen o no al éxito de la organización, pues depende del comportamiento. de la organización. Las distribuciones y procesos utilizados por la organización darán a los empleados un sentido de conformidad o incumplimiento, en función del cual se evaluará el desempeño y desarrollo de sus funciones. Teniendo en cuenta el problema descrito anteriormente, recomendamos:

¿Cómo está relacionado el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021?

Conceptuación y operacionalización de las variables

En este estudio se realizó la operación de dos variables ensayadas, las cuales son:

Variable 1: Clima organizacional. Según (Chiavenato, 2011), define el ambiente interno de la organización como el contexto íntimo que existe entre los empleados de la compañía y está íntimamente relacionado con el nivel de motivo. El ambiente en una organización es una particularidad del ambiente que los empleados conocen o perciben y que afecta de manera directa su comportamiento.

Variable 2: satisfacción laboral, la satisfacción laboral según Locke (2016) revela que la satisfacción laboral es una condición afectiva, pero sobre todo una condición positiva y satisfactoria, lo que lleva a una conciencia parcial de la experiencia profesional de los empleados en la organización.

Para la variable 1 se desarrollaron los siguientes indicadores: aspecto personal del empleado, comportamiento grupal e intergrupal, nivel de motivación del empleado, evaluación continua del desempeño laboral, remuneración, tipo de comunicación existente en el grupo. organización y toma de decisiones. Se utilizó una escala ordinal para desarrollar estos indicadores. Los siguientes indicadores se desarrollan de acuerdo a la variable 2: condiciones de trabajo, gestión de la empresa, relación jefe-empleado, sueldos y salarios, beneficios que reciben, reconocimiento, logro personal persona y profesión, responsabilidad.

Variables de Causalidad: Son variables que son independientes de cualquiera y determinarán lo que significa una organización, cómo se desenvuelve y los resultados que obtiene. Estas variables están disponibles para una serie de cambios que los tomadores de decisiones realizan en la organización, como la estructura organizacional, las políticas organizacionales, las decisiones, los estilos de

liderazgo, los comportamientos y las habilidades. Las variables causales se diferencian de otras debido a dos factores primordiales: 1. Pueden ser modificadas y transformadas por los miembros de la organización, además pueden agregar nuevos componentes, y 2. Estas son variables causales, lo que significa:

Variables indirectas: Son variables que representan el estado del clima en la organización. Pueden llegar a alterar las relaciones entre los empleados involucrados en la organización, la comunicación y la toma de decisiones, como el desempeño, la lealtad, las actitudes, las percepciones y la motivación.

Clima autoritario. Método 1 - Explotación del absolutismo. En tal ambiente, los empleados no reciben la confianza necesaria de la gerencia. La gran mayoría de las decisiones y el establecimiento de metas las toma la alta dirección de la organización. Esto lleva a que los empleados prosperen en un ambiente de miedo, intimidación y relaciones entre superiores y empleados basadas en el miedo y la suspicacia, la comunicación en este tipo de ambiente organizacional es solo saberes específicos. Sistema 2 - autoritarismo patriarcal: En este tipo de ambiente, se permite la comunicación entre los actores, tomándose la gran mayoría de las decisiones en la parte superior de la organización y otras en los niveles inferiores. La interrelación que existe entre empleados y supervisores es cuidadosamente establecida por los supervisores y cuidadosamente por los empleados de la organización. En tal entorno, da la impresión de estar trabajando en una organización con un entorno favorable, tranquilo y ordenado.

El clima es bueno para la cooperación. Sistema 3 - Consulta: La confianza de los empleados se fortalece con un ambiente propicio para la participación. Las decisiones tomadas dentro de la organización generalmente se toman en el nivel más alto de la organización, sin embargo, los empleados pueden tomar

ciertas decisiones sobre ciertos temas en un nivel más bajo, existe interacción entre los gerentes y los empleados en un grado moderado y en muchos casos un mayor nivel de confianza. El entorno de este entorno organizacional es dinámico, y la gestión se realiza a través del logro de objetivos. Sistema 4 - Participación grupal: en este sistema, el grado de confianza entre

Matriz de operacionalización de las variables

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2021			
Bachiller: Frías Alvarado Juan Javier			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cómo está relacionado el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021?	-Objetivo General	Hipótesis general:	Variable 1 : Clima Organizacional
	2-Determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la MPP, 2021.	Existe una corelación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la MPP 2021	Dimensiones
	3-Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Indicadores
	4-Identificar la correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de la MPP, 2021.	-Existe una correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la MPP, 2021.	Ítems
	5-Establecer la correlación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.	2-Existe una correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral en trabajadores de la MPP, 2021.	Estructura
	6-Determinar si existe una relación entre recompensa y satisfacción laboral en trabajadores de la MPP,	3-Existe una correlación	Conocimiento sobre las políticas y reglamentosde la institución. Procedimientos. Tipo de información más relevante en la tomade decisiones.
			Relaciones
			interpersonales
			Recompensa
			Identidad
		Variable 2: satisfacción laboral	
		Dimensiones	
		Indicadores	
		Ítems	

	<p>2021. 7-Determinar si existe una relación entre identidad y satisfacción laboral en trabajadores de MPP, 2021.</p>	<p>entre recompensa y satisfacción laboral en trabajadores de la MPP, 2021. -Existe una corelación entre identidad y satisfacción laboral en trabajadores de la MPP, 2021.</p>	<p>El trabajo en grupo y sus directivos Esfuerzo y resultado individuales Condiciones de trabajo Condiciones de bienestar</p>	<p>Cohesión Clima socio psicológico Variedad de habilidades Identificación de la tarea Retroalimentación Autonomía Suficiencia en la remuneración. Correspondencia del pago con las labores. Vinculación de los resultados con el salario. Coherencia Segura. Estética. Higiene. Ergonómicas Horario Mantenimiento Atención a la vida.</p>	<p>15,16,17,18,19,20, 21,22,23 24,25,26,27,28, 29 31,31 32, 33 34</p>
--	---	--	--	---	--

Hipótesis

H1: Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

Ho: No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de MPP, 2021.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la MPP, 2021.

Objetivos específicos

Identificar la correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de la MPP, 2021.

Establecer la correlación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

Determinar si existe una relación entre recompensa y satisfacción laboral en trabajadores de la MPP, 2021.

Determinar si existe una relación entre identidad y satisfacción laboral en trabajadores de MPP, 2021.

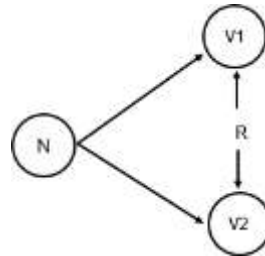
Metodología

Tipo y Diseño de investigación

Este trabajo es un estudio cuyo tipo de trabajo es la descripción cuantitativa, como se menciona en las concepciones de Hernández y Sampieri (1994). Cuantitativo, ya que es un enfoque que utilizará diferentes herramientas analíticas para ayudar a obtener resultados de una manera más eficientemente, estos estudios serán tanto matemáticos y estadísticos para permitir la descripción y exponer la representación de anomalías. a través de datos numéricos, a través de este enfoque se pueden obtener conocimientos a partir de los cuales se pueden inferir relaciones causales. Es descriptivo; la investigación en el campo del desarrollo tiene como objetivo describir cómo se manifiesta el problema en el campo de estudio, es decir, cómo los empleados perciben el ambiente organizacional y cómo afecta la satisfacción laboral en sus corazones. Por otro lado, también conduce al análisis y medición independiente de las variables estudiadas. (Koontz et al. 2012).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental - correlacional. Según Robbins, quien para conseguir un mejor alcance de este diseño propone:



Dónde:

N= muestra

V1= Clima Organizacional V2= Satisfacción Laboral R= Relación entre variables

No experimental, porque el estudio de investigación no se cimienta ninguna situación, solo se observan contextos ya históricos.

Correlacional, fue un estilo de estudio un poco descriptivo, el cual tiene como finalidad identificar y medir el nivel y el grado de influencia que existe entre las dos variables que se pretenden estudiar.

Población/Muestra

Población

La población que se hizo uso para el estudio de investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la MPP 2021 que representan un total de 1017 trabajadores.

Muestra

Para Giraldo (2001), la muestra fue un grupo de trabajadores entre los cuales existieron particularidades semejantes para ser objeto de estudio. En este estudio la muestra estudiada para la presente investigación estuvo conformada por los 300 trabajadores nombrados de la MPP

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la obtención de información se hizo uso del método de encuesta aplicado a los empleados encuestados. Esta técnica permite recoger datos sobre las variables estudiadas de una forma más sencilla y práctica, utilizando preguntas cerradas y abiertas, utilizando un lenguaje claro y sencillo, comparando y validando hipótesis.

Procesamiento y análisis de la información

El instrumento utilizado en el trabajo de investigación es un cuestionario, utilizado para la muestra seleccionada, elaborado en base a la escala de Likert, que es una escala utilizada para evaluar el grado de acuerdo y desacuerdo de una persona, adecuada para medir las reacciones, actitudes de esa persona. y comportamientos. fueron procesados por la base de datos y para los resultados se utilizó SPSS, Excel y hojas de cálculo.

7. Resultados

Clima organizacional

Tabla 1

Distribución de frecuencias del clima organizacional de los trabajadores de la MPP, 2021.

	Niveles	Baremo	Frecuencia(fi)	Porcentaje válido(%)
Válido	Inadecuado	43-62	16	10,7
	Medianamente adecuado	62-81	91	60,7
	Adecuado	81-100	43	28,7
	Total		150	100,0



Figura 1. Niveles del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad .

Interpretación: La Tabla 1 y la Figura 1 indican que, según 150 empleados de la comuna provincial de Piura, en el 2021, el clima organizacional es adecuado para el 28,7% de los encuestados; Es suficiente al 60,7% y no suficiente al 10,7%.

Dimensiones del clima organizacional

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional de los trabajadores de la MPP, 2021.

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia(fi)	Porcentaje válido(%)
Estructura organizacional	MALO	7-12	36	24,0
	REGULAR	12	74	49,3
	BUENO	17	40	26,7
Relaciones interpersonales	MALO	11	23	15,3
	REGULAR	19	60	40,0
	BUENO	27	67	44,7
Recompensas	MALO	5-10	31	20,7
	REGULAR	10	100	66,7
	BUENO	15	19	12,7
Identidad	MALO	10	32	21,3
	REGULAR	17	68	45,3
	BUENO	24	50	33,3

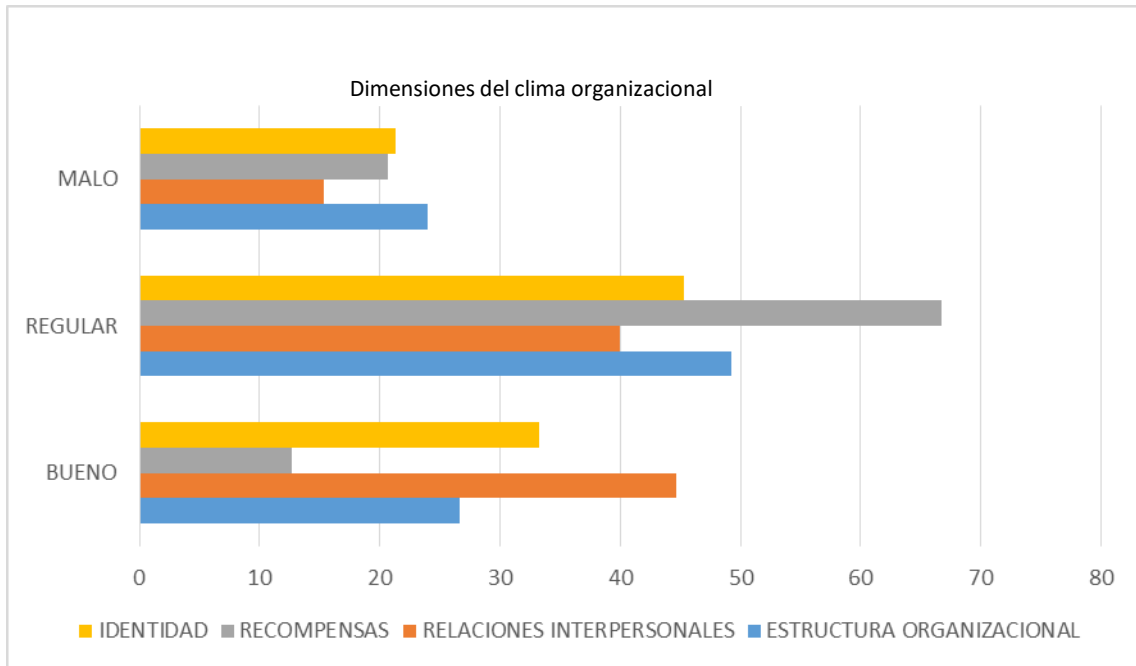


Figura 2. Niveles de las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de municipalidad provincial de Piura, 2021

Interpretación.

La Tabla 2 y la Figura 2 indican que de 150 trabajadores que fueron encuestados en la comuna provincial de Piura en el 2021, la estructura organizacional débil representa el 24,0%, la regular el 49,3% y la buena el 26,7%. Las malas relaciones son el 15,3%, las regulares el 40,0% y las buenas el 44,7%. La mala recompensa es el 20,7%, la normal el 66,7% y la buena el 12,7%. Pobre reconocimiento 21,3%, normal 45,3%, bueno 33,3%.

Satisfacción laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias de satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

	Niveles	Baremo	Frecuencia(fi)	Porcentaje válido(%)
Válid	Insatisfecho	40-65	20	13,3
	Medianamente			
	satisfecho	65-90	87	58,0
	Satisfecho	90-114	43	28,7
	Total		150	100,0

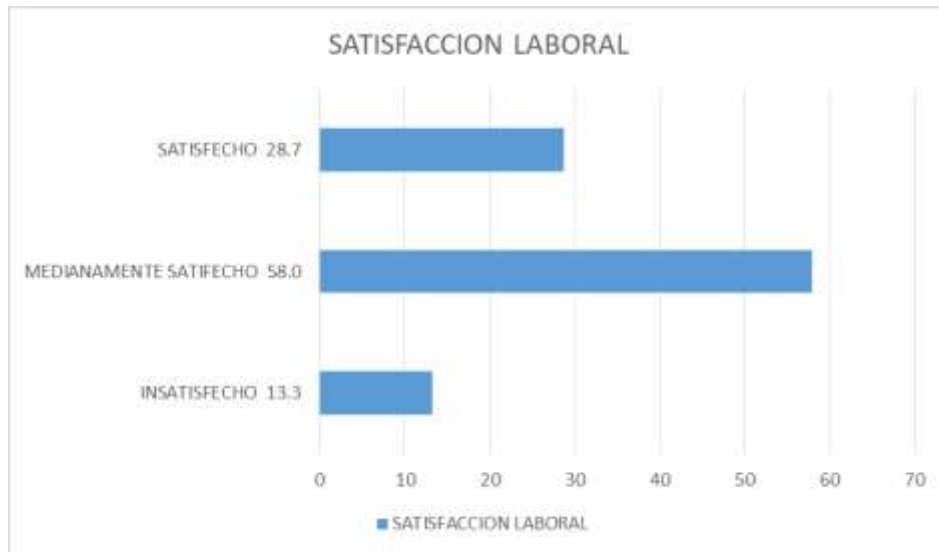


Figura 3. Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de municipalidad provincial de Piura, 2021

Interpretación.

La Tabla 03 y la Figura 3 indican que de 150 empleados que fueron encuestados en la comuna de la provincia de Piura en el año 2021, solo el 13,3% está insatisfecho, el 58,0% medianamente satisfecho y el 28,7% satisfecho.

Dimensiones de satisfacción laboral

Tabla 04

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia(f)	Porcentaje válido (%)
Trabajo en grupo	Insatisfecho	20	20	13,3
	Medianamente satisfecho	33-46	83	55,3
	Satisfecho	46-60	47	31,4
Esfuerzo y resultado individuales	Insatisfecho	6-10	31	20,7
	Medianamente satisfecho	10-14	76	50,7
	Satisfecho	14-18	43	28,6
Condiciones de trabajo	Insatisfecho	4-6	78	52,0
	Medianamente satisfecho	6-8	44	29,3
	Satisfecho	8-10	28	18,7
Condiciones de bienestar	Insatisfecho	10	40	26,7
	Medianamente satisfecho	16-22	82	54,7
	Satisfecho	22-28	28	18,7

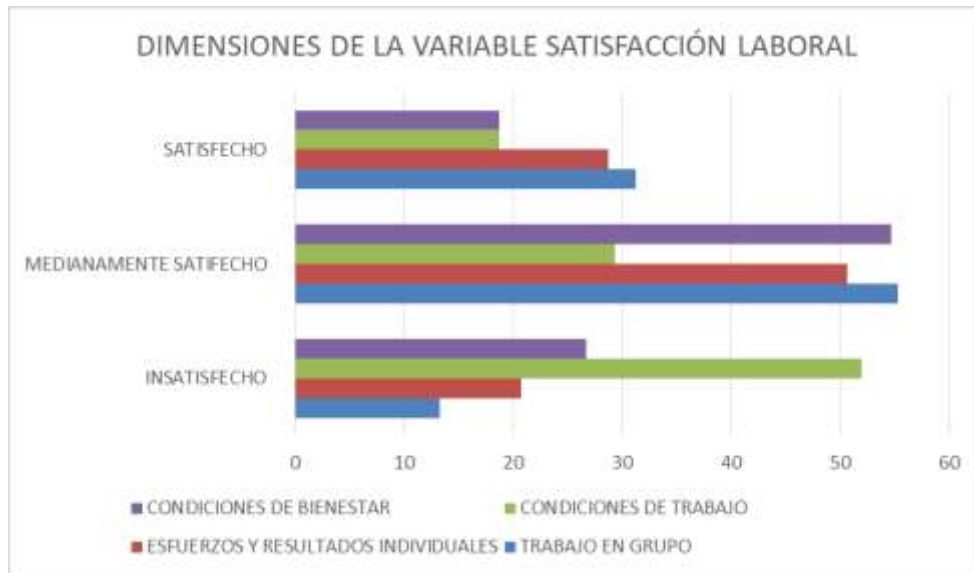


Figura 4. Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

Interpretación.

La Tabla 04 y la Figura 4 indican que de 150 empleados encuestados en la provincia de Piura en el 2021, el 13,3% está insatisfecho con el trabajo en grupo, el 55,3% medianamente satisfecho y el 31,3% satisfecho; El 20,7% no está satisfecho con los esfuerzos y resultados individuales, el 50,7% está medianamente satisfecho, el 28,7% está satisfecho; Insatisfecho con las condiciones de trabajo 52,0%, medianamente satisfecho 29,3%, satisfecho 18,7%, insatisfecho con las condiciones de trabajo 26,7%, medianamente satisfecho 54,7%, satisfecho 18,7%. Simultáneamente en cuatro dimensiones, además de las condiciones de trabajo

Comprobación de hipótesis

Clima organizacional y satisfacción laboral

Hipótesis general

H0. No existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

H1. Existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

Tabla 05

Prueba de correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021

		Correlaciones	
		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,131
		Sig. (bilateral)	,000
	N		10
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,131
Sig. (bilateral)		,000	
N		10	

Interpretación.

Según los resultados obtenidos del análisis de correlación, tab. 05, el valor de referencia es 0.000, el nivel de significancia es menor a 0.05, lo que prueba que existen datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula. De igual manera, de acuerdo, con el coeficiente de correlación de Spearman arroja un valor de 0,131, lo que indica una correlación positiva muy baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la comuna de la provincia de Piura en el año 2021.

Estructura organizacional y satisfacción laboral Hipótesis específica 1

H0. No existe una relación entre la estructura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

H1. Existe una relación entre la estructura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

Tabla 06

Prueba de correlación de la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

Correlaciones				
		Estructura organizacional	Satisfacc labora	
Rho de Spearman	Estructura organizaci l	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1, ,	-, ,
	Satisfacció laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-, ,	1, ,

Interpretación.

Según los resultados del análisis de correlación, tab. 06, el valor de referencia es 0,376, supera el valor de significancia de 0,05, se adopta la hipótesis nula, por lo que se concluye que no existe correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la comuna de Piura, provincia, en el año 2021.

Tabla 07

Prueba de correlación de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

		<i>Satisfacc</i>	<i>Relacion</i>
		<i>labora</i>	<i>intersc</i>
			<i>es</i>
Rho de Spearman <i>Satisfacción</i>	Coefficiente de correlació	1,	,21
<i>laboral</i>	Sig. (bilateral)		,
	N		
<i>Relaciones</i>	Coefficiente de correlació	,21	1,
<i>interpersonal</i>	Sig. (bilateral)	,	
<i>es</i>	N		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

Según los resultados obtenidos del análisis de correlación, tab. 07, el valor de referencia es de 0,008, lo cual es inferior al nivel de significancia de 0,05, lo que confirma la presencia de datos estadísticos que permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. De igual forma, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,215, lo que indica una baja correlación positiva entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los empleados en la comuna de Piura, 2021.

Tabla 08

Prueba de correlación de recompensa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

Correlaciones				
		Recompensa	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,174*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,174*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	150	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación.

Según los resultados del análisis de correlación, tab. 08, el valor de referencia es 0,034, que es inferior al nivel de significación de 0,05, lo que demuestra la disponibilidad de datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman arroja un valor de 0,174, lo que indica una correlación positiva muy baja entre el salario y la satisfacción laboral de los empleados de la MPP en el año 2021.

Tabla 09

Prueba de correlación de identidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la MPP, 2021.

Correlaciones				
Satisfacción				
			laboral	identidad
Rho de Spearman Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,249**
	Sig. (bilateral)		.	,002
	N		150	150
Identidad	Coeficiente de correlación		,249**	1,000
	Sig. (bilateral)		,002	.
	N		150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

Según los resultados obtenidos del análisis de correlación, tab. 09, valor de referencia Este es un nivel de significancia de 0.002, o menor a 0.05, lo que justifica tener datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hip. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,249, lo que indica una baja correlación positiva entre la identidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de MPP en 2021.

8. Análisis y discusión

La presente investigación hace referencia al clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la comuna de Piura, provincia, en el año 2021. En tal sentido y de acuerdo a los resultados obtenidos, al comparar con resultados anteriores, se puede concluir que existe una relación en todos los casos. Sin embargo, la revisión internacional de Rodríguez (2015), Cortés (2012) y la revisión nacional de Quispe (2016) y Castillo (2014) muestran que los resultados de la correlación indican que es significativa.

Esta situación puede tener diferentes interpretaciones, las cuales detallaré a continuación: El contexto, lugar y tiempo en cada uno de los estudios anteriores es diferente, lo que permite entender que los factores Este factor incide de manera directa e indirecta en la unidad de análisis.

El marco de este estudio es una institución pública administrada por el alcalde, elegido en elecciones democráticas y a nivel de condado. Con estas características, no debe haber una forma adecuada de gestionar a las personas, por lo que debe haber varios problemas derivados de esta situación.

La unidad que se analizó, forma parte de la investigación de este estudio, discrepa en propiedades, rasgos y expectativas de las unidades de análisis de sus antecesoras. Por lo tanto, todas estas explicaciones conducen a resultados que no muestran la misma dirección, sin embargo, al evaluar primero las variables, se prefiere el uso de las mismas variables como parte central de la comparación.

Cabe agregar que el clima organizacional se caracteriza por muchas variables, al igual que la satisfacción laboral, cada estudio identifica la base teórica de las variables que se dan en la práctica, y se puede decir que es lo mismo. en todos los estudios se hace uso de ambas variables, con la diferencia de que algunas son muy significativas y otras tienen un bajo nivel de significancia o correlación, como fue

el caso de este estudio.

Por lo tanto, es consistente con los diferentes autores y los estudios que informan relaciones significativas entre las variables a lo largo del tiempo. Autores como Chiavenato (2012) han detectado que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. También concluyó que existe una relación de manera directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y encontró que la satisfacción es positiva o adecuada si el clima organizacional también está diseñado de manera positiva o adecuada. Estos dos puntos de vista apoyan la hipótesis propuesta sobre la relación entre V1 y V2.

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral está respaldada por mediciones para las cuales se han establecido relaciones apropiadas en formas transversales.

En sus publicaciones, Chiavenato (2012) argumenta que aspectos como la identidad, las remuneraciones, las relaciones con los miembros de la organización y la distribución. Es uno de los parámetros clave del clima organizacional relacionado con la satisfacción laboral. Por lo que se han utilizado en esta tesis, así como mis antecedentes, tanto a nivel nacional como internacional.

Sin embargo, en esta investigación, el parámetro de estructura organizacional no se relacionó de manera significativa con la satisfacción laboral, a diferencia de estudios previos donde sí se relacionaron significativamente. Esto puede deberse a que cada contexto organizacional es diferente, por lo que se pueden encontrar diferencias entre diferentes prácticas de trabajo o contextos. La principal debilidad de este estudio tiene que ver con el contexto, en este caso la comuna de la Provincia de Piura, 2021, que es más relevante para el estudio de más municipios de la región Lima Norte por rasgos comunes propios, pero en para lograr la viabilidad del

presente. El estudio contribuye desde el punto de vista teórico, metodológico y práctico, conociendo la manera como se desenvuelven estas variables, clima organizacional y satisfacción laboral, en dicho organismo público Delegación Provincial de Piura, 2021, y la adecuada o inadecuada gestión en una afecta de una u otra manera el avance de las unidades del área administrativa y el cuidado de la misma institución.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El objetivo principal de este estudio es hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la comuna de Piura de la provincia, 2021. Para la obtención de datos, es necesario utilizar encuestas a cerca de 150 trabajadores de la empresa. a través del cuestionario. Se utilizó el software SPSS utilizando el método estadístico de Ro Spearman para probar la correlación de la hipótesis general y parcial. Por lo tanto, llegamos a las conclusiones siguientes:

Primera. De acuerdo, con los resultados analizados, el valor del sig. Bilateral nos indica que es 0,000 lo cual indica que el nivel de significancia es menor a 0,05, por lo tanto, se llega a justificar que existe evidencia demostrada a través de cuadros y gráficos estadísticos que rechazan la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman nos dio un resultado de 0,131, lo cual nos indica que existe una correlación positiva muy baja entre ambas variables en los trabajadores de la MPP, 2021.

Segunda. Según los resultados obtenidos, se analizó el valor del sig. Bilateral es de 0.376, que es mayor al nivel de significancia del 0.05, por lo tanto, en este caso se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, por lo que se llega a concluir que no existe relación entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de MPP, 2021.

Tercera. Según los resultados obtenidos, el nivel de sig. Bilateral es de 0.008, lo cual indica que es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que se demuestra a través de manera estadística que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alternativa. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,215, lo que indica una baja correlación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable satisfacción laboral de los empleados del MMP, 2021.

Cuarto. Según los resultados obtenidos acerca del análisis de correlación, el valor del sig. bilateral es de 0.034, lo cual indica que es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que se demuestra a través de manera estadística que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,174, lo que indica una correlación positiva muy baja entre la dimensión remuneración y la variable satisfacción laboral de los empleados del MMP, 2021.

Quinta. Según los resultados obtenidos, el nivel de sig. bilateral es de 0.002, lo cual indica que es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que se demuestra a través de manera estadística que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De igual manera, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,249, lo que indica una baja correlación positiva entre la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral de los empleados del MMP, 2021.

Recomendaciones

Se alienta a altos funcionarios comunitarios de la provincia de Piura 2021 a mejorar las condiciones laborales de los municipios, oficinas y atención al público a nivel cantón. De esta manera, se creará un lugar adecuado para atraer la atención de los contribuyentes al momento de realizar los trámites, así como mejores condiciones laborales para sus empleados. Un entorno limpio y ordenado garantiza un mejor rendimiento.

Alentamos a los altos mandos de la comuna a ejecutar capacitaciones de manera continua y seminarios que contribuyan a mejorar el clima organizacional, haciendo que los empleados puedan llegar a sentirse dentro del propio entorno laboral satisfechos, motivados y valorados, y de esta manera se fortalece su compromiso tanto con el trabajo como con la organización.

Los altos funcionarios de la ciudad deben informar a todos los empleados sobre la visión, la misión y los valores de la organización, así como sobre sus objetivos, políticas y estrategias de desarrollo, para que los empleados estén informados, conozcan y apliquen en la práctica. en el ejercicio de sus funciones. Solo así se pueden alcanzar los objetivos propuestos por la comunidad.

También se sugiere crear un buzón de sugerencias para que los empleados puedan enviar de forma anónima sugerencias, disputas, soluciones propuestas, etc.

Cada gerente de área o subgerente de área deberá realizar reuniones semanales o quincenales con su personal responsable a fin de recabar sugerencias, soluciones o inconvenientes en esta materia.

Las unidades afiliadas a la ciudad no recompensan a los empleados por su buen trabajo, las buenas iniciativas conducen al despido y caen en la situación de "simplemente hazlo". Por esta razón, es una buena idea recompensar a los empleados puntuales de larga data, a los mejores compañeros de trabajo y más.

Se alienta a los altos funcionarios a evaluar periódicamente el clima organizacional y la satisfacción laboral, se logra mejorar su desempeño y rectificar los inconvenientes que se lleguen a presentar, y fortalecer el compromiso hacia la propia institución.

10. Referencias bibliográficas

- Aguilar, R. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.
- Altez, E. & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Recuperado de <https://doi.org/10.19083/tesis/625954>.
- Amstrong M (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. Gondo Editorial Legis.
- BBC News Mundo, (2020). *La economía y el coronavirus: los negocios ganadores y los sorprendivos perdedores durante la pandemia*. BBC News Mundo. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias - 52647431>.
- Bordas, M. (2016). *Strategic management of the work environment*.
- Brito, C.; Pitre, R. & Cardona, D. (2020). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. Revista Información Tecnológica, pp.141 – 148. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718 - 07642020000100141.
- Brunet, Luc. (2017). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Carmona, M. (2019). *El clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del banco de la nación agencia 'I' Cajamarca*. Repositorio institucional Universidad Nacional de Cajamarca.

- Cárdenas, D., & Vega, M. (2019). *Relación de los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Maxlim, Cajamarca*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Carrion. B. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región Lambayeque - 2018*.
- Chiavenato, I. (2000). *Human Resource Management*, Edition 5.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*.
- Durand, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Mi Perú – Callao*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.
- Fernández, E. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo*.
- Furnham, A. (2021). *Organizational psychology: the behavior of the individual in organizations*. Mexico: Oxford University Press Mexico S.A. Retrieved on November 02, 2017.
- Galicia, S.; García, M. & Hernández, L. (2017). *La importancia del Clima Organizacional, en la productividad de las empresas*. Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río. Recuperado de

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>.

- Gestión. (2018). El 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Agencia de Noticias.
- Gibson, J. et al. (1979). *Organizations: Estructure, Processes, Bahavior*. Texas:Businnes Publications.
- Giraldo, G. (2001). *Clima organizacional*. Bogotá: Departamento AdministrativoColombia.
- Gordon, José: (1997) *Administración y Cultura Organizacional*. Editorial Nueva Narcea, México.
- Guevara, O., & Agustín, F. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas*.
- Hernández & Sampieri (1994). *Metodología de la Investigación*. México, Mc GrawHill, Cap. 4y5).
- Johanesson R.E. (1973). *Some problems in the measurement of organizationalclimate*. Organizational behavior and human performance.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administration, Global and Business Perspective*. Mexico: Mcgraw-hill / interamericana editores s.a.
- La República, (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*.Recuperado <https://larepublica.pe/economía/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>.
- Loitegui, J. (2016). *Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz enel trabajo*.
- Locke, E. (2016). “The nature and causes of job satisfaction”, in Dunnette.

- Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, United States: Rand McNally College.
- Melo, N. (2018). *The organizational climate and its relationship with job satisfaction from the perception of human capital.*
- Meliá, J. & Peiró, J. (2019). *La medida de la Satisfacción Laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23.*
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2012). *Las condiciones del trabajo en Lima Metropolitana.* Boletín de economía laboral.
- Montoya, P. et al. (2017). *Job Satisfaction and its Relationship with the Organizational Climate in Officials of a Chilean State University.*
- Pejerrey, G. (1986). *Psicología y realidad peruana: el aporte objetivo.*
- Pedraza, M. (2020). *Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations.*
- Pedraza, N. (2020). *The climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations: Innovate: Journal of Administrative and Social Sciences.*
- Pedraza, N. (2001). *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital.*
- Pedraza, N (2018). *Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight.* Revista lasallista de investigación
- Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana.* Repositorio Universidad nacional de la Amazonia Peruana.
- Robbins, S. (1998). *Administration in today's world.* México: Prentice Hall.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational behavior.* México D.F:

Editorial

Pearson.

Sánchez, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota*. Repositorio institucional Universidad Nacional de Cajamarca.

Sánchez, R. (2014). *Management and psychology in companies and organizations*. Madrid, Spain: ESIC Editorial - Gráficas Dehon.

Sánchez, S. (2017). *Clima laboral según diferencia de género, en el personal de enfermería del Hospital “Santa María” de Cutervo*. Cajamarca. Universidad Privada Telesup; Repositorio Digital.

Silva, M. (1996). *The Climate in Organizations: Theory, method and intervention*.

Barcelona: EUB, S.L.

Sotomayor, F. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno de Moquegua*. Repositorio: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna – Perú.

Sziklai, G. (2006). *Study and manage the organizational climate as a means to achieve a competitive advantage*. Training magazine.

Tamayo, M. (2004). *The process of scientific investigation*. Mexico:

Limusa. Vargas, T. et al. (2018). *Labor satisfaction and its influence on productivity*.

11. Anexos y apéndice

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Fecha:

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer su opinión respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral que existe actualmente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, a continuación, se presenta un cuestionario con 37 preguntas por lo que se les pide responder con total imparcialidad y sinceridad los siguientes ítems propuestos en el presente instrumento.

Por tu tiempo y apoyo, ¡muy agradecido!

INSTRUCCIONES: Marque con una “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Comportamientos						
		1	2	3	4	5
1	Considera que su rendimiento individual es bueno frente a las diferentes situaciones en el trabajo.					
2	Considera que existe una estructura jerárquica óptima. (Organigrama)					
3	Le brindan actividades de motivación.					
4	Existe liderazgo en la organización que labora.					
5	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
6	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
9	Los trabajadores están comprometidos con la institución					
Estructura de la Organización						
		1	2	3	4	5
10	La visión, misión, objetivos de la institución están claramente definidos.					
11	Pone en práctica los objetivos y políticas de la Municipalidad.					
12	Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo.					
13	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
14	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
Procesos Organizacionales						
		1	2	3	4	5
15	Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral.					
16	Considera que es justa la remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.					
17	La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo es eficaz.					
18	Decide por sí mismo aspectos de su trabajo.					
19	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
20	Se valora los altos niveles de desempeño.					
21	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
22	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					

SATISFACCIÓN LABORAL						
Factores Higiénicos						
		1	2	3	4	5
1	Se siente cómodo con las condiciones de trabajo en las que se encuentra.					
2	Existe un buen manejo administrativo en la municipalidad.					
3	Está de acuerdo con el salario recibido.					
4	Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					
5	Considera que los beneficios que le otorga la Municipalidad son los adecuados.					
6	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
7	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
Factores Motivacionales						
		1	2	3	4	5
8	Le produce satisfacción el trabajo que realiza.					
9	Las funciones que desempeñas te ayudan para tu realización personal.					
10	Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho.					
11	Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la Municipalidad.					
12	Está de acuerdo con la responsabilidad que se le ha asignado.					
13	Mi trabajo me hace sentir realizado.					

14	Me gusta el trabajo que realizo.					
15	Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					

Anexo 3 (Base de datos)

Base de datos prueba piloto

prueba piloto.sav [Consulta_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing avanzado Gráficos Estadísticas Ventanas Ayuda

21: pregunta1 Vista de 50 de 50 variables

	pregunta1	pregunta2	pregunta3	pregunta4	pregunta5	pregunta6	pregunta7	pregunta8	pregunta9	pregunta10	pregunta11	pregunta12	pregunta13	pregunta14	pregunta15	preg
1	2	2	2	5	2	5	3	5	5	4	2	3	2	5	2	
2	3	2	2	5	2	5	3	5	5	4	2	2	2	5	3	
3	5	4	3	1	3	4	5	1	2	3	5	4	3	3	-2	
4	3	3	4	5	3	2	3	3	3	4	5	2	3	1	3	
5	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	5	2	1	
6	4	3	2	3	4	3	1	5	3	3	3	1	4	3	4	
7	2	1	2	3	1	1	3	3	3	4	4	6	6	2	2	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
9	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	
10	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	2	
11	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	
13	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	1	
14	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	
15	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	2	5	
16	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	2	1	4	
17	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	
18	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	
19	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	
20	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

Área de información IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

prueba piloto.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Menú de directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

21 preguntas Vista de 50 de variables

	pregunta6	pregunta7	pregunta8	pregunta9	pregunta10	pregunta21	pregunta22	pregunta23	pregunta24	pregunta25	pregunta26	pregunta27	pregunta28	pregunta29	pregunta30	pregunta31	pregunta32
1	2	5	1	3	3	1	4	5	4	3	2	3	2	3	3	2	2
2	3	5	1	3	3	1	1	1	4	2	3	4	4	3	3	3	4
3	2	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2
5	1	3	3	2	3	5	3	4	5	2	1	2	3	3	2	2	3
6	4	3	3	4	3	3	5	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4
7	2	1	3	5	5	3	3	2	5	3	2	4	3	4	3	3	3
8	2	2	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3
9	2	3	2	3	5	4	5	5	5	6	1	4	4	4	4	4	4
10	2	2	1	1	5	3	5	5	5	3	1	4	5	5	4	4	5
11	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3
12	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3
13	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5
14	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4
15	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	3	3	5
16	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3
17	3	3	1	2	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4
18	3	3	1	3	4	2	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	4
20	1	2	1	1	4	5	5	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2
21																	
22																	
23																	

Vista de datos Vista de variables IBM SPSS Statistics Procesador está listo Livres de ODS

prueba piloto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

21: pregunta1 Vista de 50 de 50 variables

	pregunta1	pregunta2	pregunta3	pregunta4	pregunta5	pregunta6	pregunta7	pregunta8	pregunta9	pregunta10	pregunta11	pregunta12	pregunta13	pregunta14	pregunta15	pn
1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	
2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3
4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
5	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
6	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
7	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
8	3	4	4	3	4	5	3	2	3	1	1	3	1	1	3	3
9	4	4	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	4	3	3	4
10	5	5	4	4	4	5	4	3	5	2	2	4	2	3	3	5
11	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	3
12	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4
13	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	5	1	5	3	2
14	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4
15	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
16	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	2	3	5	3	2	3
17	4	4	4	5	4	5	3	3	2	2	5	5	2	4	4	4
18	5	5	5	4	5	4	4	1	2	1	4	4	2	3	3	4
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
20	2	2	5	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

prueba piloto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

21: pregunta1 Vista de 50 de 50 variables

	pregunta6	pregunta8	pregunta7	pregunta10	pregunta9	pregunta5	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1	3	3	2	2	2	3										
2	3	4	3	4	3	4										
3	3	3	4	3	3	4										
4	2	2	2	1	2	1										
5	3	3	3	3	3	3										
6	5	4	5	4	4	5										
7	4	3	4	3	3	4										
8	3	2	1	1	4	2										
9	4	4	4	1	5	2										
10	5	2	2	2	4	3										
11	3	3	3	2	3	2										
12	4	3	3	4	4	3										
13	2	1	1	1	5	1										
14	4	4	4	3	4	2										
15	4	5	4	3	5	2										
16	3	3	3	2	3	3										
17	4	3	3	4	3	1										
18	4	2	1	1	3	3										
19	3	4	3	3	4	1										
20	4	3	3	2	3	2										
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Base de datos general:

4 - pregunta1

	pregunta1	pregunta2	pregunta3	pregunta4	pregunta5	SUMADME1	SUMADME2	pregunta6	pregunta7	pregunta8	pregunta9	pregunta10	pregunta11	pregunta12	pregunta13	SUM
1	1	1	1	4	1	1	8	4	4	3	4	2	2	3	2	
2	1	1	1	3	1	1	7	3	2	1	1	1	1	1	1	
3	2	3	1	4	4	2	14	5	1	2	4	4	2	1	2	
4	2	2	3	4	2	2	13	1	4	3	4	3	3	3	2	
5	2	3	2	4	2	2	13	4	1	1	4	1	1	1	1	
6	3	3	3	4	2	2	15	4	1	2	4	3	3	1	1	
7	4	2	3	4	2	2	15	4	4	5	5	4	4	2	3	
8	1	3	2	2	3	1	11	3	2	1	1	1	2	2	3	
9	1	1	1	5	2	1	10	4	3	1	4	2	2	2	2	
10	1	1	1	4	2	1	9	4	3	3	4	4	3	4	2	
11	1	1	2	4	1	1	9	3	1	4	4	3	3	3	2	
12	3	3	3	3	3	2	15	2	3	3	3	3	2	2	3	
13	3	3	2	5	2	2	15	4	3	1	4	3	3	2	2	
14	1	2	2	3	1	1	9	1	3	3	3	1	1	1	1	
15	3	3	2	5	2	2	15	4	5	4	4	4	4	4	4	
16	2	3	3	4	3	2	15	4	4	5	5	4	4	3	4	
17	1	1	1	5	3	1	11	1	4	4	4	4	4	4	2	
18	2	2	2	5	2	2	13	5	3	3	4	4	2	3	2	
19	2	2	2	5	2	2	13	5	3	5	5	4	2	3	2	
20	3	2	2	5	2	2	14	3	3	3	5	4	2	2	2	
21	5	4	3	1	3	2	16	4	5	1	2	3	5	4	3	
22	3	3	4	5	3	3	18	2	3	3	3	4	5	2	3	

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON.

4 - pregunta1

	pregunta14	pregunta15	pregunta16	pregunta17	pregunta18	SUMADME3	SUMADME4	pregunta19	pregunta20	pregunta21	pregunta22	pregunta23	pregunta24	pregunta25	SUMADME5	SUM
1	34	4	4	3	1	1	2	13	1	5	1	3	4	2	2	2
2	11	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	5	5	2	4	2
3	11	3	4	5	4	4	3	20	4	2	3	3	4	3	2	
4	13	4	4	4	1	4	2	17	2	1	4	4	4	5	3	2
5	14	2	5	1	1	1	1	10	1	1	3	3	3	3	1	
6	15	1	5	4	1	1	2	12	2	1	3	3	3	3	2	
7	11	4	3	4	3	4	3	19	4	3	1	1	1	2	1	1
8	15	2	4	4	2	2	2	14	3	3	1	1	1	1	1	1
9	16	3	4	5	1	4	2	17	4	5	2	4	3	4	5	3
10	17	4	4	4	1	4	2	17	4	3	2	2	3	3	2	2
11	13	4	1	4	1	2	2	12	3	1	3	5	6	4	3	2
12	11	3	5	4	3	2	2	17	5	4	2	3	3	2	2	2
13	12	4	4	4	1	3	2	16	2	1	3	3	3	3	2	
14	14	1	5	5	1	1	2	13	1	1	2	1	1	3	1	1
15	13	5	5	1	5	5	3	21	5	5	4	3	4	2	4	3
16	13	4	4	5	4	4	3	21	3	4	3	3	3	2	3	2
17	15	1	5	5	1	5	2	17	1	1	3	4	4	3	4	2
18	16	5	3	5	1	3	2	17	3	1	1	1	2	1	2	1
19	15	5	2	5	1	3	2	16	3	1	4	3	5	4	3	2
20	18	5	3	5	1	3	2	17	3	1	1	3	4	2	3	1
21	17	3	2	3	4	3	2	15	4	3	2	3	1	1	3	1
22	15	1	3	4	2	2	2	12	1	3	3	3	3	1	2	1

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON.

jhanna bivar [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Librerías Ventana Ayuda

4: pregunta1 2 Vista: 66 de 66 variables

	SUMADM	SUMAVAR1	SUMAVAR1	pregunta25	pregunta27	pregunta28	pregunta29	pregunta30	pregunta31	pregunta32	pregunta33	pregunta34	pregunta35	pregunta36	pregunta37
1	16	2	53	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
2	20	1	43	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
3	22	2	77	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
4	23	2	76	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3
5	17	1	54	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
6	16	2	64	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
7	13	2	77	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
8	11	1	51	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
9	27	2	74	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
10	19	2	72	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
11	24	2	68	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
12	21	2	74	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
13	18	2	71	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
14	10	1	46	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
15	27	3	96	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
16	21	3	90	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
17	20	2	77	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
18	11	2	69	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
19	23	2	81	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
20	17	2	76	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
21	17	2	75	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
22	16	2	71	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2

Vista de datos Vista de variables IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

jhanna bivar [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Librerías Ventana Ayuda

4: pregunta1 2 Vista: 66 de 66 variables

	pregunta38	SUMAVAR2	pregunta39	pregunta40	pregunta41	pregunta42	SUMAVAR2	pregunta43	pregunta44	SUMAVAR2	pregunta45	pregunta46	pregunta47	pregunta48	pregunta49	preg
1	3	2	4	3	3	4	2	3	3	1	5	4	3	3	4	
2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	
3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	
4	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	
5	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	
6	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	
7	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	
8	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	
9	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	
10	4	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	
11	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	
12	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	
13	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	
14	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	
15	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	
16	4	2	3	3	4	4	2	3	3	1	4	4	3	3	4	
17	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	
18	2	2	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	2	
19	3	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	
20	3	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	3	
21	3	2	4	4	3	3	2	4	5	3	3	3	4	3	3	
22	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	

Vista de datos Vista de variables IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficas Utilidades Ventana Ayuda

4. pregunta1 2 Vista: 66 de 65 variables

	pregunta0	pregunta4	pregunta6	SUMAVAR	SUMAVAR2	SUMAVAR												
1	3	3	4	3	2	2	83											
2	3	4	3	4	2	2	80											
3	4	4	3	4	2	2	86											
4	3	2	3	2	1	1	62											
5	4	3	4	3	2	2	87											
6	3	4	3	4	2	2	80											
7	5	4	4	4	3	3	108											
8	3	4	3	3	2	2	83											
9	4	5	4	4	3	3	111											
10	5	4	4	5	3	3	114											
11	2	3	2	3	1	1	65											
12	2	3	3	3	1	1	65											
13	3	4	3	3	2	2	82											
14	5	5	5	4	3	3	111											
15	4	5	5	4	3	3	110											
16	3	3	4	3	2	2	86											
17	4	4	3	4	2	3	91											
18	3	3	2	3	1	2	88											
19	2	2	2	3	1	1	62											
20	3	4	3	4	2	2	86											
21	4	3	3	4	2	2	88											
22	2	1	2	1	1	1	40											
23	3	3	3	3	2	2	87											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficas Utilidades Ventana Ayuda

4. pregunta1 Vista: 66 de 65 variables

	pregunta14	pregunta15	pregunta16	pregunta17	pregunta18	SUMADIM3	SUMADIM3	pregunta19	pregunta20	pregunta21	pregunta22	pregunta23	pregunta24	pregunta25	SUMADIM3	SUA
129	5	5	1	3	5	3	21	5	5	4	3	4	2	4	3	
130	4	4	5	4	4	3	21	3	4	3	3	3	2	3	2	
131	1	5	5	1	5	2	17	1	1	3	4	4	3	4	4	
132	5	3	5	1	3	2	17	3	1	1	1	2	1	2	1	
133	5	2	5	1	3	2	18	3	5	4	3	5	4	3	2	
134	5	3	5	1	3	2	17	3	1	1	3	4	2	3	1	
135	3	2	3	4	3	2	15	4	3	2	3	1	1	3	1	
136	1	3	4	2	2	2	12	1	3	3	3	3	1	2	1	
137	2	1	3	3	2	1	11	2	5	3	4	5	2	1	2	
138	3	4	3	3	4	2	17	3	3	5	3	4	2	3	2	
139	2	2	1	3	5	2	13	5	3	3	2	5	3	2	2	
140	2	2	2	1	1	1	8	5	5	5	5	5	3	3	3	
141	3	2	3	2	3	2	13	5	4	4	5	5	5	1	3	
142	1	2	2	1	1	1	7	3	3	5	5	5	3	1	3	
143	1	3	3	1	1	1	9	3	3	4	4	3	4	1	2	
144	2	2	3	3	2	2	12	4	4	4	4	4	4	2	3	
145	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1	3	
146	2	3	2	3	2	2	12	4	6	4	3	4	4	2	3	
147	2	1	4	4	2	2	17	5	5	3	5	1	5	1	3	
148	1	4	3	3	2	2	13	3	3	4	3	3	4	1	2	
149	3	3	3	1	2	2	12	4	2	4	5	5	4	4	3	
150	4	3	3	1	3	2	14	4	2	5	5	4	5	1	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 04

ANEXO N°03

Instrumento de validación de juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **"Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021."**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente, aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.

indicador que está midiendo.	4. Alto nivel	-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse su ítem por favor indique)
Considera que su rendimiento individual es bueno frente a las diferentes situaciones en el trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
Considera que existe una estructura jerárquica óptima. (Organigrama)	4	4	4	4	Ninguna
Le brindan actividades de motivación.	4	4	4	4	Ninguna
Existe liderazgo en la organización que labora.	4	4	4	4	Ninguna
Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4	Ninguna
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4	Ninguna
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4	Ninguna
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	Ninguna

Los trabajadores están comprometidos con la institución	4	4	4	4	Ninguna
La visión, misión, objetivos de la institución están claramente definidos.	4	4	4	4	Ninguna
Pone en práctica los objetivos y políticas de la Municipalidad.	4	4	4	4	Ninguna
Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	4	4	4	4	Ninguna
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral.	4	4	4	4	Ninguna
Considera que es justa la remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.	4	4	4	4	Ninguna
La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo es eficaz.	4	4	4	4	Ninguna
Decide por sí mismo aspectos de su trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	4	4	4	4	Ninguna

Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4	Ninguna
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4	Ninguna
Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
Se siente cómodo con las condiciones de trabajo en las que se encuentra.	4	4	4	4	Ninguna
Existe un buen manejo administrativo en la municipalidad.	4	4	4	4	Ninguna
Está de acuerdo con el salario recibido.	4	4	4	4	Ninguna
Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	4	Ninguna
Considera que los beneficios que le otorga la Municipalidad son los adecuados.	4	4	4	4	Ninguna
Le produce satisfacción el trabajo que realiza.	4	4	4	4	Ninguna
Las funciones que desempeñas te ayudan para tu realización personal.	4	4	4	4	Ninguna

Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho.	4	4	4	4	Ninguna
Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la Municipalidad.	4	4	4	4	Ninguna
Está de acuerdo con la responsabilidad que se le ha asignado.	4	4	4	4	Ninguna
Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	4	Ninguna
Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	Ninguna
Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	Ninguna

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		Ninguna
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		Ninguna
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		Ninguna
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		Ninguna
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.			Fecha: 26 / 05 / 2022.
Firma		Teléfono: 943643426	email: Pablito_165333@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS PROGRAMA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **_ ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA**

TIEMPO **10 AÑOS** CARGO ACTUAL **ADMINISTRATIVO**

INSTITUCIÓN: **HOSPITAL LA CALETA**

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluarla dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.
---	---	---

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Considera que su rendimiento individual es bueno frente a las diferentes situaciones en el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que existe una estructura jerárquica óptima. (Organigrama)	4	4	4	4	NINGUNA
Le brindan actividades de motivación.	4	4	4	4	NINGUNA
Existe liderazgo en la organización que labora.	4	4	4	4	NINGUNA
Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4	NINGUNA
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4	NINGUNA
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Los trabajadores están comprometidos con la institución	4	4	4	4	NINGUNA
La visión, misión, objetivos de la institución están claramente definidos.	4	4	4	4	NINGUNA

Pone en práctica los objetivos y políticas de laMunicipalidad.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Participa en definir los objetivos y las acciones para el personal.	4	4	4	4	NINGUNA
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que es justa la remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.	4	4	4	4	NINGUNA
La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo es eficaz.	4	4	4	4	NINGUNA
Decide por sí mismo aspectos de su trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	4	4	4	4	NINGUNA
Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4	NINGUNA
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4	NINGUNA
Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Se siente cómodo con las condiciones de trabajo en las que se encuentra.	4	4	4	4	NINGUNA

Existe un buen manejo administrativo en la municipalidad.	4	4	4	4	NINGUNA
Está de acuerdo con el salario recibido.	4	4	4	4	NINGUNA
Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que los beneficios que le otorga la Municipalidad son los adecuados.	4	4	4	4	NINGUNA
Le produce satisfacción el trabajo que realiza.	4	4	4	4	NINGUNA
Las funciones que desempeñas te ayudan para tu realización personal.	4	4	4	4	NINGUNA
Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho.	4	4	4	4	NINGUNA
Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la Municipalidad.	4	4	4	4	NINGUNA
Está de acuerdo con la responsabilidad que se le ha asignado.	4	4	4	4	NINGUNA
Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	4	NINGUNA
Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	NINGUNA

10. ¿El personal de calidad de servicio soluciona sus inconvenientes de manera rápida y competente?	4	4	4	4	NINGUNA
11. ¿Cree Ud. que el personal tiene la capacidad de desempeñar sus habilidades?	4	4	4	4	NINGUNA
12. ¿El personal de calidad de servicio muestra conocimientos para trabajar en el área?	4	4	4	4	NINGUNA
13. ¿Están los empleados dispuestos a ayudar en lo que necesite?	4	4	4	4	NINGUNA
14. ¿Los trabajadores de calidad de servicio de la empresa te inspiran confianza?	4	4	4	4	NINGUNA
15. ¿Se encuentra satisfecho con el servicio brindado por los trabajadores?	4	4	4	4	NINGUNA
16. ¿El personal de la empresa tienen credibilidad u honestidad con su proceder?	4	4	4	4	NINGUNA
17. ¿Los colaboradores de la empresa se muestran amables y cortés al momento de atenderlo?	4	4	4	4	NINGUNA
18. ¿Los trabajadores de calidad de servicio se muestran empáticos y de buena actitud de colaboración?	4	4	4	4	NINGUNA
19. ¿Siente que conocen sus necesidades al momento de contratar el servicio de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
20. ¿con el servicio que le brindan comprenden a fondo sus necesidades?	4	4	4	3	NINGUNA
Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho.	4	4	4	4	Ninguna
Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la Municipalidad.	4	4	4	4	Ninguna
Está de acuerdo con la responsabilidad que se le ha asignado.	4	4	4	4	Ninguna
Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	4	Ninguna
Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	Ninguna
Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	Ninguna

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
			Fecha: 25/05/2022
Firma:	 <small>Wilmer Robles Espino DNI N° 5294336</small>		Teléf.: 945683581 Email: wilmer.robles@usanpedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Daniel Perez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestion estrategica

TIEMPO 20 años CARGO ACTUAL: docente

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021**

ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Considera que su rendimiento individual es bueno frente a las diferentes situaciones en el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que existe una estructura jerárquica óptima. (Organigrama)	4	4	4	4	NINGUNA
Le brindan actividades de motivación.	4	4	4	4	NINGUNA
Existe liderazgo en la organización que labora.	4	4	4	4	NINGUNA
Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	4	NINGUNA
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4	NINGUNA
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4	NINGUNA
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Los trabajadores están comprometidos con la institución	4	4	4	4	NINGUNA
La visión, misión, objetivos de la institución están claramente definidos.	4	4	4	4	NINGUNA

Pone en práctica los objetivos y políticas de la Municipalidad.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que tiene un espacio físico adecuado para realizar su trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	4	4	4	4	NINGUNA
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que es justa la remuneración de acuerdo al trabajo que realiza.	4	4	4	4	NINGUNA
La comunicación que se produce en el ambiente de trabajo es eficaz.	4	4	4	4	NINGUNA
Decide por sí mismo aspectos de su trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	4	4	4	4	NINGUNA
Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4	NINGUNA
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4	NINGUNA
Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4	NINGUNA
Se siente cómodo con las condiciones de trabajo en las que se encuentra.	4	4	4	4	NINGUNA

Existe un buen manejo administrativo en la municipalidad.	4	4	4	4	NINGUNA
Está de acuerdo con el salario recibido.	4	4	4	4	NINGUNA
Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	4	NINGUNA
Considera que los beneficios que le otorga la Municipalidad son los adecuados.	4	4	4	4	NINGUNA
Le produce satisfacción el trabajo que realiza.	4	4	4	4	NINGUNA
Las funciones que desempeñas te ayudan para tu realización personal.	4	4	4	4	NINGUNA
Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho.	4	4	4	4	NINGUNA
Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la Municipalidad.	4	4	4	4	NINGUNA
Está de acuerdo con la responsabilidad que se le ha asignado.	4	4	4	4	NINGUNA
Mi trabajo me hace sentir realizado.	4	4	4	4	NINGUNA
Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	4	NINGUNA
Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	4	NINGUNA

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA
El número de ítem es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Jorge Daniel Perez		Fecha: 26 mayo del 2022	
Firma		Teléfono: 043-323505	email: Jorge.daniel@usunpedro.edu.pe

