

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



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Distrital de Supe – 2023**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Silva Soto, Eder Fernando

Asesor:

Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000 0002 8606 3146

Huacho-Perú

2024

Índice

Índice general.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de Originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	27
Tipo y diseño de investigación.....	27
Población y muestra.....	28
Procesamiento y análisis de información.....	30
Resultados	31
Análisis y discusión.....	44
Conclusiones.....	50
Recomendaciones.....	52
Referencias bibliográficas.....	55
Anexos	64

Palabras clave

Palabras Clave	
Tema	Clima organizacional, Satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación:	
Línea	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe - 2023” del (a) estudiante: Eder Fernando Silva Soto, identificado(a) con Código N° 1715200115, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de Febrero de 2025



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Supe - 2023

Resumen

La presente investigación titulada tuvo como objetivo general: describir el clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Supe. La investigación utilizó como metodología de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y de tipo transversal y correlacional y su diseño fue no experimental. Para medir la relación entre ambas variables se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos, de campo y de oficina. Los datos fueron procesados con el Programa SPSS con tablas y gráficos. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe predominio de relación significativa del Clima Organizacional y de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe, brindando nuevas estrategias.

Abstract

The general objective of this research entitled was to describe the organizational climate and its impact on the job satisfaction of the administrative workers of the District Municipality of Supe. The research used a descriptive, cross-sectional and correlational quantitative approach as a methodology and its design was non-experimental. To measure the relationship between both variables, the survey technique was applied, and the questionnaire was used as an instrument. The sample was made up of 30 administrative, field and office workers. The data were processed with the SPSS Program with tables and graphs. The results obtained showed that there is a predominance of a significant relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction of the workers of the District Municipality of Supe, providing new strategies.

Introducción

Antecedentes de investigación

Internacional

Cortez (2023) en su trabajo tiene por finalidad explorar artículos referentes a las variables clima organizacional y satisfacción laboral para describir la relación entre ambas. El clima organizacional es la percepción los distintos factores del ambiente de trabajo que permiten estrategias de prevención y corrección para generar la satisfacción de los colaboradores a fin de alcanzar las metas organizacionales. Para ello, el presente estudio, de diseño cualitativo, se enfocó en examinar fuentes electrónicas sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral con el fin de sintetizar la información, situándola en una perspectiva determinada, para la toma de decisiones. Se recopilaron artículos de diversas revistas indexadas empleando los buscadores boléanos and, or y not. En la recolección de información se emplearon palabras clave como “clima”, “organización”, “satisfacción” y “dimensión de la escuela”. Como conclusión, se puede afirmar que existe una relación importante entre ambas variables, lo cual se evidencia en los artículos revisados.

Valencia y Comina (2023) la presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, la muestra está conformado por 90 trabajadores y se empleó el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) y la Escala General de Satisfacción NTP 394. En los resultados se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa, entre clima organizacional y satisfacción laboral de 54%; con relación al clima organizacional el 75% indican que es favorable, 22% indican que es medianamente favorable y tan solo el 3% indican que es

desfavorable; con respecto a la satisfacción laboral, el 59% del personal indican estar satisfechos, mientras que, el 41% indican estar insatisfechos. Se encontró una relación negativa entre satisfacción laboral y nivel de educación de 21%. Para concluir se puede afirmar que existe una influencia positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Alonso y Aguilera (2022) sostienen que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos conceptos de gran importancia en los entornos laborales al relacionarse con la efectividad de las organizaciones. En este trabajo se calcula el tamaño medio de la relación entre clima y satisfacción, así como, se identifican las dimensiones de ambos constructos que se han abordado con mayor intensidad en la última década. La metodología aplicada ha sido el metaanálisis y revisión sistemática de la literatura reciente. En una muestra de 19 estudios primarios realizados entre 2010 y 2020, los resultados indican una correlación de moderada a alta entre ambas variables (0'65). Se confirma el carácter multifactorial de ambos constructos aportándose información sobre los factores que los conforman.

Dávila et al. (2021) tuvieron el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial del Perú en el año 2020. La muestra estuvo compuesta por 316 empleados o socios comerciales de empresas industriales peruanas ubicadas en Lima. Se utilizaron instrumentos de clima laboral y satisfacción laboral en 20 y 16 proyectos, respectivamente. Los resultados descriptivos muestran que el 71,20% de los empleados cree que el clima organizacional es normal, mientras que el 80,70% de los empleados cree que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel normal. Se concluyó que existe evidencia suficiente para mostrar una relación positiva moderada ($Rho = 0,559$) y una relación positiva significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las variables de clima organizacional y variables de satisfacción laboral en las empresas industriales peruanas en el año 2020.

Nacional

Arpi (2024) se propone investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los fisioterapeutas de un hospital público de Lima en el año 2023. La muestra estuvo compuesta por 81 fisioterapeutas que utilizaron métodos de encuesta mediante dos cuestionarios diferentes, uno para evaluar el clima organizacional y otro para evaluar la satisfacción laboral. Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos de la industria y el análisis de confiabilidad se realizó mediante el coeficiente α de Cronbach, que arrojó valores de 0,72 y 0,71 para cada cuestionario, respectivamente. Los resultados obtenidos se obtuvieron mediante la prueba de correlación Rho de Spearman y mostraron un coeficiente de correlación positivo significativo entre las variables estudiadas con un valor de $p < 0,001$ y un Rho de 0,73. Se concluyó que existe una alta correlación positiva entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, a medida que aumenta el clima organizacional también aumenta la satisfacción laboral.

Hagei y Rivera (2024) tuvieron como propósito identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de metal mecánica de la ciudad de Trujillo. Como tipo de investigación se empleó el cuantitativo, mientras que el diseño fue correlacional. El instrumento empleado para recoger los datos fueron la escala del clima organizacional y la escala de la satisfacción laboral. La muestra del estudio contó con la participación de 125 trabajadores. La conclusión de la investigación muestra que existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Tinoco (2023) tuvo el objetivo de determinar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los trabajadores de una empresa peruana y precisar la relación que existe entre ambas variables. Este

es una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional y de tipo básica. 40 trabajadores conformaron la muestra. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron un cuestionario de clima organizacional y otro de satisfacción laboral, con 28 y 25 ítems respectivamente. Los hallazgos reportan que el clima organizacional y la satisfacción laboral alcanzaron niveles moderados con 62.50% y 60.00% respectivamente. Con base en el valor de correlación rho de Spearman de 0.755 y un p-valor de 0.000 inferior a 0.05, se determinó que existe una relación directa significativa y alta entre las variables estudiadas.

Zúñiga (2023) tuvo el propósito de determinar la relación entre el ambiente y la satisfacción laborales entre los trabajadores de la salud en Jicamarca. Para lograr este objetivo, se utilizaron métodos de recopilación de datos mediante cuestionarios para evaluar diversas dimensiones del entorno laboral, como la compensación de los empleados, las emociones de los empleados, el apoyo de los empleados, los estándares y promociones laborales y la identificación con la empresa. Los resultados obtenidos revelaron correlaciones significativas entre estas dimensiones del clima y la satisfacción laborales.. Se recomienda a las organizaciones que consideren implementar medidas encaminadas a mejorar el clima laboral y fomentar una mayor identificación y apego a la empresa. Estas acciones pueden crear un ambiente de trabajo más saludable, más productivo y satisfactorio para los empleados y crear una situación beneficiosa tanto para los empleados como para la organización.

Llaguento (2022) su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los compañeros de trabajo en unidades públicas de la ciudad de Cajamarca. Se adoptó un diseño de investigación descriptivo correlacional con un tamaño de muestra igual a la población total conformada por 184 empleados de una entidad pública y el instrumento utilizado fue una encuesta que midió ambas variables. Para determinar la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman,

y los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación directa del 15% entre el clima organizacional de las figuras públicas y la satisfacción laboral de los empleados, y el valor medio de la variable clima organizacional fue del 61%; y satisfacción laboral El valor medio es del 92%. La conclusión es que el clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los empleados de las instituciones públicas de Cajamarca, pero considerando que aplicando la prueba de hipótesis de Spearman Rho se obtuvo un nivel de significancia de 0.035%, la relación no es significativa y baja. 5; %.

Félix (2021) El principal objetivo de este estudio es determinar la relación entre dos variables psicológicas: clima organizacional y satisfacción laboral. Este artículo fue escrito en colaboración con colaboradores de la Institución Nacional de Educación Superior Técnica en Tarma, Junín (2021). Para realizar este estudio se trabajó con 60 becarios del Instituto Tarma, con edades entre 33 y 64 años, que ocuparon diversos cargos dentro de la institución. Se utilizó la escala de clima laboral de Palma (1999) y el cuestionario de satisfacción laboral de Ruíz y Zavaleta (2007). Los resultados muestran que existe una correlación negativa significativa entre el clima y la satisfacción laborales la cual es de -0,137. También en todos los aspectos existe una correlación significativamente baja entre el ambiente de trabajo y las condiciones laborales en el instituto técnico de Talma. También se puede decir que la correlación $r = -0,123$ es una correlación negativa y existe a. correlación negativa entre ellos. Se concluyó que existe una clara disonancia entre las variables, lo que indica una falta de armonía institucional.

Antecedentes Locales:

González (2023) el propósito del estudio fue esclarecer si el clima organizacional tiene relación con la satisfacción de los empleados con el trabajo en la administración distrital portuaria de Supes en el año 2021. En el grupo participaron 65 participantes, para lo cual se utilizó como técnica una encuesta, la herramienta fue un cuestionario aprobado por expertos en investigación, el

Alfa de Cronbach procesó y analizó la confiabilidad de la información mediante tablas y figuras. Si existe una relación moderada entre las variables clima laboral y satisfacción, como se muestra en la Tabla 21, el nivel de significancia bilateral es (.000).

Cotrina (2022) el objetivo de este estudio fue determina si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Hospital de Barranca, 2018. Los tipos de investigación utilizados fueron investigación cuantitativa, correlaciones descriptivas no experimentales, diseño transversal. El número total de residentes es de 55 médicos titulados. Se utilizaron dos instrumentos para recolectar datos de las variables: El instrumento de medición del clima laboral es G. Litwin y H. El instrumento de 50 preguntas para medir la satisfacción laboral fue propuesto por Stringer en 1968 y proviene de Meliá y Peiró en 1998. Entre los resultados obtenidos se reportó una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los médicos del Hospital de Barranca ($p = 0,038$; $P = 0,56$). Se concluyó que existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Saavedra (2022) el objetivo general de este proyecto de investigación es: describir la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral entre los colaboradores de Oechsle en Barranca, 2022. De diseño descriptivo, correlacional, transversal El estudio incluyó una población de 290 colaboradores y 166 colaboradores de Oechsle como muestra. La herramienta que se utilizará será un cuestionario y la tecnología será una encuesta. La investigación muestra que el coeficiente de correlación es de 0,225, es decir, existe una relación positiva débil entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, lo que significa: Aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Nuevamente, el nivel de significancia es inferior a 0,05.

Garay (2021) Se desarrolló la investigación con el objetivo de estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de

la Institución educativa "Corazón de Jesús" N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020. Se realizó una investigación del tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Se adoptó muestra censal de 50 docentes. Para medir la satisfacción laboral se usó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC (2005) y para el compromiso organizacional la Escala de Compromiso organizacional cuyos autores son Meyer y Allen (1997). Se concluye: no existe una relación significativa entre las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional, con un nivel muy significativo ($p=,623>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, lo que indica que los sentimientos de satisfacción que presentan los docentes no determinan el compromiso hacia su institución. Asimismo, no existe una relación significativa entre dimensión significatividad de tareas y la variable Compromiso organizacional, además no existe relación significativa entre dimensión condiciones de trabajo y Compromiso organizacional, también no existe relación significativa entre dimensión reconocimiento personal y/o social y la variable Compromiso organizacional. Finalmente, no existe relación significativa entre dimensión beneficios económicos y la variable Compromiso organizacional.

Gomero (2020) el propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los administradores de la Universidad Nacional de Lima Barranca. En términos de métodos y materiales; es un diseño cuantitativo, aplicado, correlacional, no experimental, transversal, aplicando dos cuestionarios (uno para cada variable) a una muestra no restringida y no probabilística de 26 empleados. Los principales resultados muestran que el 65,4% de la población cree que el clima organizacional es bueno, y el 73,1% está satisfecho con su trabajo. En definitiva, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, y la relación con la intensidad de la rutina es del 40,6%.

Rodas (2020) el objetivo general de este trabajo es determinar si existe relación

entre el clima organizacional y la satisfacción con el trabajo docente IE 20519 “V́ctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020 y en un diseo transversal no experimental, como objetivo. Se trata de analizar la relaci3n entre dos variables (clima organizacional y satisfacci3n laboral en la docencia) a trav3s del tiempo y el espacio. La muestra estuvo determinada por 77 docentes, que es igual a la poblaci3n (n3mero). Se utilizaron encuestas como herramientas de recolecci3n, validadas por expertos y confiables durante las pruebas piloto. Los resultados muestran que el valor de Rho en la prueba de Spearman es ($r = 0.557$), lo que muestra una correlaci3n positiva moderada, y el valor de $p = 0.000$ es menor que el valor de $p = 0.05$. Por lo tanto, se concluye que si existe correlaci3n la significancia llega al 95%, suponiendo que existe correlaci3n significativa entre el clima organizacional IE 20519 y la satisfacci3n laboral en el aprendizaje, se rechaza la hip3tesis nula (H_0) “V́ctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020.

Arteaga (2019) el prop3sito general del estudio fue determinar c3mo el clima organizacional afecta la satisfacci3n laboral de los colaboradores de Microred Supe en el a3o 2018. La poblaci3n fue de 92 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 74 trabajadores. Se utilizaron m3todos de encuesta e instrumentos de cuestionario. El cuestionario fue validado con la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. La confiabilidad se midi3 mediante el alfa de Cronbach (0,944). En cuanto a los resultados del clima organizacional, el 52.7% mencion3 que no tiene autonomía en el trabajo; En cuanto a la variable satisfacci3n laboral, el 25,7% mencion3 que sus superiores no reconocían los buenos resultados laborales, que no contaban con los factores econ3micos necesarios para realizar el trabajo con suficiente eficiencia; El 66,2% de las personas piensa que a los empleados les cuesta llevarse bien. Utilice la prueba Rho de Spearman. El estudio encontr3 una correlaci3n fuerte y altamente significativa ($\rho = 0,000 < 0,05$; $r = 0,893$) y, por lo tanto, concluy3 que el clima organizacional afecta significativamente la satisfacci3n laboral de los empleados de la Microred Supe.

Justificación:

Justificación práctica

Con respecto a la justificación teórica, este trabajo se justifica porque permite identificar los diversos puntos débiles que se pueden detectar y así mejorar la satisfacción laboral, con el fin de tener un mejor entorno de trabajo positivo y aumentar la satisfacción de los trabajadores para garantizar un desempeño más eficiente.

Justificación teórica

Se justifica teóricamente porque permite ahondar en conceptos y teorías más recientes entorno al clima laboral y la productividad de los trabajadores, para ello, se examinará el papel que desempeña el clima organizativo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

Justificación metodológica

Metodológicamente este estudio permite determinar las dimensiones de grupo y las dimensiones significativas, así como medir la relación que tienen las variables de estudio.

Justificación social

Socialmente este trabajo se justifica porque los resultados que se obtendrán serán de buen provecho para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe, pudiendo aplicarlas en su formación o en su lugar de trabajo para crear una cultura organizativa positiva y fomentar una satisfacción laboral de alta calidad mediante la aplicación de cambios en la organización.

Justificación científica

Finalmente, se justifica de manera científica ya que estudio permite identificar las percepciones e interpretaciones individuales de los trabajadores, así como, así como sus conocimientos, actitudes, aspiraciones entre otros aspectos, con el objetivo de mejorar el rendimiento de los trabajadores en beneficio tanto para la empresa como

para los trabajadores.

Problema

Brunet (1987) sostiene que mientras las empresas se centran en expandirse en un mercado competitivo, a menudo pasan por alto el elemento humano, que es su activo más valioso. Además de recibir información continua, los trabajadores deben ser tratados siempre con respeto, haciendo hincapié en su valor para la organización. Por encima de todo, se trata de crear un entorno de trabajo positivo que les ayude a desarrollar su inteligencia emocional, lo que reforzará su seguridad en sí mismos y su voluntad de trabajar para mejorar su rendimiento personal y profesional, para gestionar eficaz y metódicamente la fuerza laboral, se debe implantar un programa de evaluación del desempeño.

La Municipalidad Distrital de Supe, tiene como fin buscar un óptimo clima organizacional en la que pueda lograr sus objetivos institucionales. Sin embargo, nunca han desarrollado una evaluación o auditoría respecto al clima organizacional; esto permite conocer las inquietudes y percepciones de los trabajadores en relación a su satisfacción laboral. Es necesario identificar todos los factores que influyan en el desempeño de los trabajadores.

Estos factores han generado una inquietud por parte de los directivos de la organización, por lo que resulta coherente crear un instrumento de medición del clima organizacional, que, aunque se conoce la existencia de instrumentos ya validados, es preciso la creación de uno propio que se adecúe a sus necesidades.

Por lo expuesto, esta investigación se desarrolló con el propósito de analizar la medida en que se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral con la finalidad de brindar opciones accesibles de implementar que ayuden a mejorar las deficiencias explicadas.

Nos formulamos la siguiente pregunta que a continuación detallo.

¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe 2023?

Conceptualización de las variables

Clima organizacional

Uribe (2015) sostiene que es un conjunto de características percibidas por los trabajadores para describir a una organización y distinguirla de las demás. El entorno organizativo, que puede definirse como los valores que posee toda empresa, es una característica distintiva de ésta y como tal influye en el comportamiento de los trabajadores.

Desde el punto de vista de Cornell (2019) afirma que el clima organizacional es un análisis del comportamiento, actitudes y desempeño del trabajador en el ámbito que lo rodea. Esta interpretación sostiene que las percepciones de los trabajadores conforman la cultura del lugar de trabajo, y que a partir de esta perspectiva se puede obtener información de todo el personal. Por otro lado, Litwin (2017) menciona que el estudio del clima organizacional da a conocer una imagen que tienen los trabajadores respecto a su entorno laboral, la manera en cómo lo perciben y en cómo afecta su comportamiento.

Modelo de Clima Organizacional:

Litwin & Stringer (1983) argumentan que el clima dentro una organización permite conocer lo que está pasando y como puede afectar la personalidad, la motivación y las relaciones entre los trabajadores. El clima organizacional podría verse dañado o fortalecido, pero esto va a depender de crear un entorno de trabajo saludable para los trabajadores, lo que los motivará para realizar sus tareas de la mejor manera posible. Los autores plantean 9 factores para crear un ambiente de trabajo positivo:

1. Estructura: Los trabajadores son conscientes de las políticas, directrices,

documentación y otras limitaciones que se aplican a sus puestos de trabajo.

2. Responsabilidad: La dedicación de los trabajadores con su trabajo en la toma de decisiones.
3. Recompensa: Remuneración por el trabajo realizado.
4. Desafío: Superar los obstáculos y alcanzar los objetivos.
5. Relaciones: Crear un ambiente laboral amable e interactivo.
6. Cooperación: Ayuda mutua entre los líderes y trabajadores de la organización.
7. Estándares: Manejar correctamente los estándares de manejo, ya sean bajos o altos.
8. Conflicto: Poseer el espíritu de solución de problemas.
9. Identidad: Sentimiento de compromiso con la empresa y una visión común para lograr las metas.

Según Brunet (2011), teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert (1965) destaca que la conducta de los trabajadores se ve influenciada por las actitudes de los directivos y las condiciones organizativas que perciben, por ello, se considera que la percepción determina la reacción. Según Likert, los atributos de una organización pueden clasificarse en tres categorías de factores que influyen en la impresión que un individuo tiene del entorno que le rodea:

Variables Causales o también conocidas como variables independientes, pretenden mostrar la dirección de crecimiento de la empresa y el método para lograr resultados.

Variables Intermedias, constituyen los procesos organizacionales y se utilizan para medir el estado del entorno interno en relación con aspectos como el rendimiento, la motivación, la comunicación y la toma de decisiones.

Variables Finales, son el resultado de los efectos de las variables causales e intermedias, se utilizan para determinar los posibles resultados para la organización, que pueden incluir beneficios, pérdidas o productividad.

Chiavenato (2013) citó la Teoría de los Factores de Maslow Herzberg, que propuso dividir las necesidades en dos categorías basados en objetivos humanos

superiores e inferiores: Los factores motivacionales y elementos de higiene:

Los elementos del lugar de trabajo que hay que vigilar constantemente para evitar insatisfacción de los trabajadores se conocen como factores de higiene, entre ellos se incluyen aspectos como el salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo seguras y el estilo de dirección.

La motivación y satisfacción solo pueden provenir de las perspectivas de realización personal que ofrece un trabajo.

Según esta teoría, se afirma que un trabajador desmotivado puede reaccionar con apatía, aunque se tenga muy en cuenta los factores del entorno. Por lo tanto, es responsabilidad de los líderes crear un entorno de trabajo motivador y hacer todo lo posible para mejorar el ambiente laboral.

Según la teoría de sistemas de Likert y Brunet (1987), que cita Zambrano (2017), existen dos tipos de climas laborales: participativo y autoritario, que a su vez se subdividen en dos categorías:

Sistema 1, Autoritarismo explotador: los líderes de este sistema carecen de confianza en sus trabajadores y las metas y las opciones suelen decidirse en la cúspide de la organización y solo se distribuyen hacia abajo. Los trabajadores rara vez reciben recompensas y trabajan en un clima de miedo, represalias, intimidación y desconfianza. No hay trabajo en equipo, ni satisfacción en el trabajo y el comportamiento de los directivos es duro en este entorno, en el que la comunicación se limita a órdenes o instrucciones de los superiores.

Sistema 2, Autoritarismo paternalista: las decisiones suelen tomarse en el nivel superior de la empresa, pero también, pueden tomarse en niveles inferiores y los líderes en este entorno tienen cierta confianza en su personal. Los líderes juegan con las necesidades de los trabajadores como son el dinero, ego, estatus, poder, por lo que el personal se siente menos responsable de los objetivos que la empresa, existe la impresión de un ambiente estable y organizado y no hay mucha comunicación entre trabajadores.

Sistema 3, Clima de participación: Consultivo, En este entorno, existe un grado moderado de interacción entre directivos y trabajadores, las decisiones y políticas se establecen tanto en los niveles superiores como en los inferiores. La comunicación es vertical y ascendente, la conducta de los líderes frecuentemente es positiva y la mayoría de los trabajadores están mucho más comprometidos.

Sistema 4, Clima de participación: Colaboración participativa de grupo, En este entorno, directivos y trabajadores asignan responsabilidades con total confianza y las decisiones se integran y comparten a todos los niveles. Cuando los directivos confían en sus trabajadores para mejorar los procesos de trabajo y hacer un seguimiento del rendimiento, les motiva a participar también. Las relaciones amistosas y el trabajo en equipo están presentes entre la dirección y el personal.

Por otro lado, Uribe (2015) destaca la importancia de examinar el clima organizacional de una empresa porque permite identificar los valores, las actitudes, el comportamiento situacional y las percepciones de los trabajadores sobre su lugar de trabajo. Esto permitirá a la empresa trabajar para mejorar la motivación, la satisfacción, el compromiso y el sentido de identidad de cada trabajador con el fin de alcanzar objetivos y evitar situaciones de conflicto.

Definición de Satisfacción Laboral

Es importante resaltar las teorías que respaldan el concepto de satisfacción en el trabajo, destacando principalmente la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de motivación e higiene, propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg. En su investigación, Herzberg llegó a la conclusión de que ciertas características están consistentemente relacionadas con la satisfacción laboral, mientras que otras están vinculadas con la insatisfacción. Los aspectos internos, como el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, parecen estar vinculados con la satisfacción en el trabajo, mientras que los aspectos externos, como la supervisión, la política de remuneración de la empresa y las condiciones laborales, están relacionados con la insatisfacción (Dessler & Varela, 2004).

Según Dessler & Varela (2004), Herzberg clasificó estos dos factores en: factores de higiene, que son las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja e incluyen aspectos físicos y ambientales del trabajo. Cuando estas condiciones son óptimas, simplemente evitan la insatisfacción, pero cuando son deficientes, generan insatisfacción, siendo denominadas "factores de insatisfacción". Aquí se incluyen políticas de la empresa, relaciones con el supervisor, remuneración, relaciones con los colegas, seguridad, etc. Por otro lado, están los factores motivacionales, que se relacionan con el contenido y las responsabilidades asociadas al puesto. Tienen el efecto de generar satisfacción a largo plazo y un aumento en la productividad por encima de los niveles normales, ya que implican sentimientos de logro, desarrollo y reconocimiento profesional. Cuando estos factores son óptimos, aumentan la satisfacción, y cuando son deficientes, disminuyen la satisfacción, siendo denominados "factores de satisfacción". Incluyen trabajo gratificante, autonomía, oportunidades de progreso, desarrollo profesional, utilización completa de habilidades personales, formación, reconocimiento, entre otros.

Existen diversos marcadores de satisfacción en el ámbito laboral. Según Dessler (2009), los factores que determinan la satisfacción laboral pueden ser de carácter individual, inherentes a la persona, o asociados a la organización. De acuerdo con esta teoría, dichos factores son:

Experiencia Laboral: A medida que los empleados acumulan años de trayectoria profesional, su nivel de satisfacción en el trabajo tiende a aumentar. Sin embargo, este incremento puede experimentar un declive drástico cerca de la jubilación. Asimismo, es común observar una disminución temporal pero significativa en la satisfacción laboral de los empleados que llevan entre seis meses y dos años en la empresa, debido a expectativas no cumplidas en el tiempo esperado.

Expectativas: Todos los individuos desarrollan expectativas respecto a sus futuros empleos, las cuales suelen mantenerse intactas hasta que comienzan a trabajar a tiempo completo, usualmente después de completar su educación universitaria. Al iniciar su primer empleo, los nuevos empleados pueden experimentar un cambio significativo en sus expectativas si estas no se ven satisfechas. Por el contrario, si se cumplen o superan, experimentarán una satisfacción significativa y gratificante.

Supervisión: Una supervisión considerada, que muestra empatía y fortalece la autoestima de los trabajadores, ayuda a elevar su satisfacción laboral. Cuando los supervisores consultan a sus subordinados en decisiones, políticas y normativas laborales, estos se sienten más informados y contentos con su trabajo. La participación de los empleados en la toma de decisiones laborales fomenta la satisfacción en el trabajo. No obstante, esto no significa que todas las decisiones deban ser tomadas de forma participativa, ya que, en ciertas circunstancias, como en momentos de crisis, la participación de los empleados puede resultar ineficiente o inapropiada.

Desafíos Laborales: La satisfacción laboral tiende a ser mayor en empleos que requieren creatividad, aplicación de habilidades personales y asunción de riesgos. Los empleados con una alta necesidad de logro suelen estar más satisfechos cuando sus trabajos implican un esfuerzo intelectual o físico significativo. La presencia de desafíos laborales estimula el compromiso físico e intelectual de los empleados con su trabajo, lo que a su vez fomenta una mayor alerta física y una mayor preparación mental para llevar a cabo sus tareas.

Claridad en el Trabajo: El grado de comprensión que tienen los empleados sobre lo que se espera de ellos en su trabajo influye en su satisfacción laboral. Cuando los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño, la claridad en el

trabajo mejora. Alentar a los empleados a participar en cuestiones laborales importantes también contribuye a mejorar la claridad del trabajo. Con el tiempo, una retroalimentación positiva y constructiva sobre tareas anteriores genera confianza en los empleados, haciéndoles sentir capaces de mantener su desempeño en niveles aceptables. Como resultado, su satisfacción laboral mejora. Los gerentes que continúan refinando y clarificando los requisitos del trabajo construyen una comunicación efectiva y confianza en las relaciones laborales, lo que a su vez promueve la lealtad y el desempeño de sus subordinados.

Incentivos: Tanto las recompensas extrínsecas como las intrínsecas están relacionadas con la satisfacción laboral. Las recompensas extrínsecas, otorgadas por la organización según el desempeño de los empleados, incluyen aumentos salariales, ascensos, elogios y reconocimientos del supervisor, símbolos de estatus y seguridad laboral. Las recompensas intrínsecas son las que los empleados experimentan internamente, como los sentimientos de competencia, orgullo y determinación de sobresalir, pertenecientes a aquellos con una alta necesidad de logro, cuando realizan un trabajo bien hecho.

Ambas formas de reconocimiento están estrechamente vinculadas con la satisfacción en el trabajo. Según Dessler (2009), los determinantes de esta satisfacción incluyen:

Índices de Ausentismo: Diversos estudios empíricos sugieren que la insatisfacción laboral conduce al ausentismo. Este último se manifiesta en forma de "enfermedades", "problemas familiares", entre otros motivos. La falta de asistencia al trabajo puede ser una manera provisional y breve de distanciarse de él. La insatisfacción derivada de la realización del trabajo es la causa más común del ausentismo laboral.

En resumen, hay una conexión directa entre la satisfacción laboral y el ausentismo,

aunque no todo el ausentismo puede atribuirse a la insatisfacción en el trabajo, ya que puede haber otras razones.

Rotación de Personal: Al igual que el ausentismo, la rotación de personal está moderadamente relacionada con la insatisfacción laboral y puede causar graves perjuicios al funcionamiento de la organización. La rotación, entendida como la salida voluntaria de empleados, varía en función de su nivel de satisfacción y otros factores. Por ejemplo, durante una recesión económica, es probable que la rotación disminuya, simplemente porque las personas tienen menos oportunidades de encontrar trabajo en otros lugares, independientemente de si están satisfechas o insatisfechas. En tales circunstancias, podría haber una baja rotación y una satisfacción laboral muy reducida. Por lo tanto, la rotación no siempre está asociada con la insatisfacción.

Salud del Personal: Como señaló Dessler (2009), diversos estudios han demostrado que los trabajadores que consideran su trabajo como insatisfactorio tienden a experimentar múltiples síntomas y enfermedades físicas, desde dolores de cabeza hasta problemas cardíacos. Incluso se ha encontrado que la insatisfacción laboral es un mejor predictor de la esperanza de vida que las condiciones físicas o el hábito de fumar. Si bien la relación entre salud y satisfacción no implica causalidad, se presume una correlación positiva.

Como indica el autor, estos efectos están vinculados a una baja satisfacción en el trabajo, pero no de manera absoluta, ya que pueden influir otros factores personales o económicos. Sin embargo, es evidente que existe una relación entre ambos y proporciona una indicación de insatisfacción que puede ser verificada mediante evaluación.

Hipótesis

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe 2023

Objetivos

Objetivo General

Describir el Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe 2023.

Objetivos específicos

Determinar la situación del Clima Organizacional de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe.

Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe.

Interpretar como el Clima Organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

Metodología

Tipo de investigación

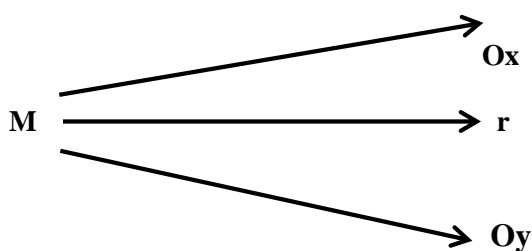
El Trabajo de investigación fue de tipo cuantitativa con nivel descriptiva correlacional. Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2015, p. 1-2) estas investigaciones son capaces de describir situaciones y comportamientos de los fenómenos de un grupo de personas o comunidades el cual será sometido al estudio.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables, será no experimental porque se va a aplicar el cuestionario una sola vez y no se va a mover las preguntas en una segunda oportunidad.

Diseño de investigación.

Este trabajo adoptó el diseño descriptivo correlacional. Es decir, primero se describieron las variables y posteriormente se efectuaron las correlaciones del caso para determinar cuál es el su nivel de asociación.

Su esquema es el siguiente



M = muestra de estudio;

O_x = Clima Organizacional;

O_y = Satisfacción del Cliente.

La “r” menciona la posible relación entre ambas variables.

Esta investigación recogió e investigó datos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos.

A través de los instrumentos se obtuvo la información necesaria para el análisis de la medición de las variables; su aplicación se dio en una sola ocasión, siendo el objeto de estudio los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acas. La recolección de datos se concretó en un solo corte en el tiempo.

Población y Muestra

Para este presente estudio se contó con una muestra de 30 trabajadores, de Apoyo y servidores con nivel de funcionario, Profesional y Técnico de la Municipalidad Distrital de Supe 2023.

Técnicas e Instrumentos de investigación

Para Arias, F. (2017), una técnica de investigación es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, para ello se utilizan instrumentos de recolección de datos, que puede ser cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital). Para este trabajo se tomó la técnica de la encuesta.

Mientras que con respecto a los instrumentos, se aplicaron dos cuestionarios (uno para cada variable) las cuales permitieron recoger la información sobre la influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Procesamiento y Análisis de Información

Los resultados obtenidos se representaron en gráficos y tablas respectivas que permitieron su interpretación. Para el proceso de la información se empleó el software SPSS.

Para el análisis de los resultados obtenidos se utilizó, fundamentalmente, la estadística descriptiva como la frecuencia porcentual; además, se utilizó la correlación según el método estadístico de regresión lineal para determinar el grado de asociación de las variables.

Resultados

Tabla 1

¿El trabajador tiene la seguridad de tomar una decisión?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3,1
A veces	5	27,7
Casi Siempre	15	55,4
Siempre	8	13,8
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

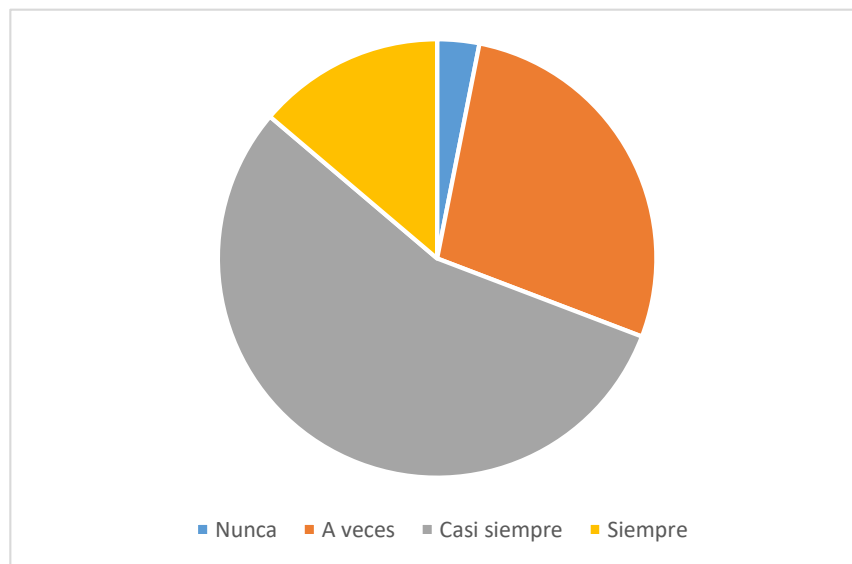


Figura 1: *¿El trabajador tiene la seguridad de tomar una decisión?*

En la tabla 1 se observa que el 55,4% de los colaboradores afirma que el trabajador casi siempre tiene la seguridad de tomar una decisión. El 27,7% a veces, el 13,8% siempre, y el 3,1% nunca.

Tabla 2

¿Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,6
A veces	9	30,0
Casi Siempre	12	40,0
Siempre	7	13,8
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

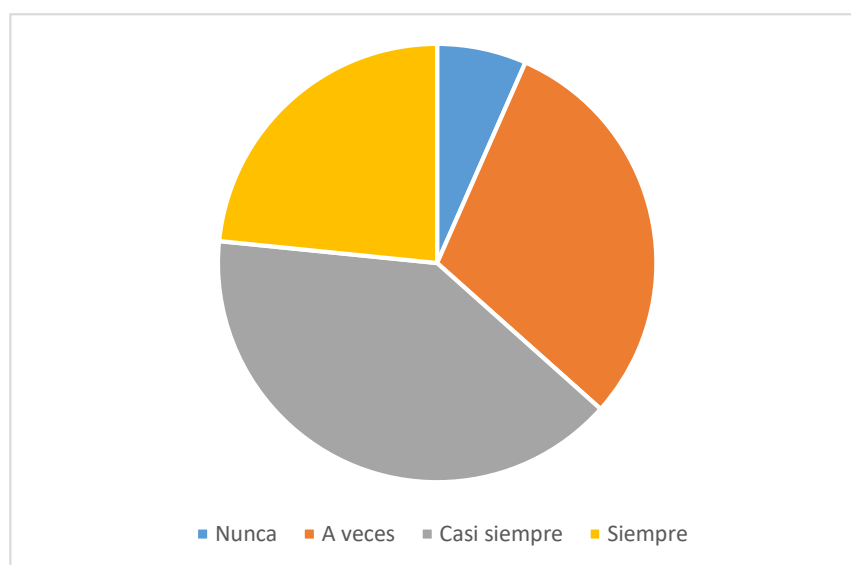


Figura 2: *¿Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos?*

En la tabla 2 se observa que el 40% de los colaboradores afirma que casi siempre los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos. El 30% a veces, el 13,8% siempre, y el 6,6% nunca.

Tabla 3

¿Es evaluado constantemente en su rendimiento laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	13.3
A veces	6	20,0
Casi Siempre	15	50,0
Siempre	10	13,8
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Figura 3: *¿Es evaluado constantemente en su rendimiento laboral?*

En la tabla 3 se observa que el 50% de los colaboradores afirma que casi siempre es evaluado constantemente en su rendimiento laboral. El 20% sostiene que a veces, el 13,8% siempre, y el 13,3% nunca.

Tabla 4

¿Se planifica con tiempo las metas programadas?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10.0
A veces	6	20,0
Casi Siempre	12	40,0
Siempre	9	30.0
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

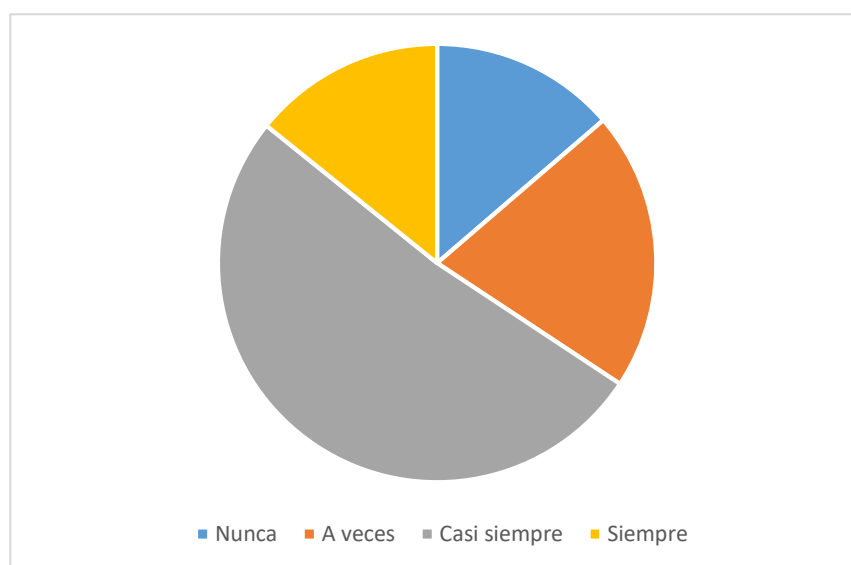


Figura 4: *¿Se planifica con tiempo las metas programadas?*

En la tabla 4 se observa que el 40% de los colaboradores afirma que casi siempre se planifica con tiempo las metas programadas. El 30% siempre, el 20% a veces y el 10% nunca.

Tabla 5

¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6.60
A veces	8	26.6
Casi Siempre	13	43.3
Siempre	7	24.3
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

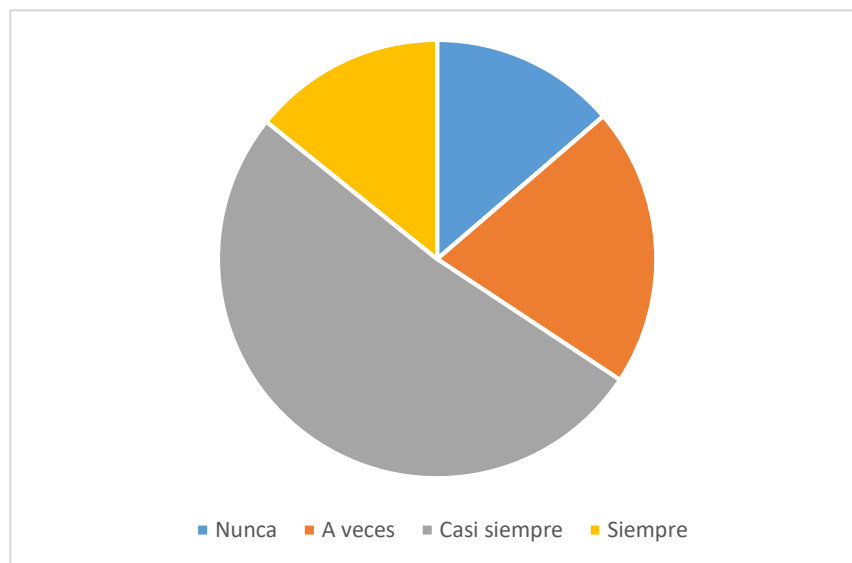


Figura 5: *¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores?*

En la tabla 5 se observa que el 43.3% de los colaboradores sostiene que casi siempre existe una buena comunicación entre los trabajadores. El 26.6% afirma que a veces, el 24.3% siempre y el 6.6% nunca.

Tabla 6

¿Ha sido reconocido por la municipalidad por hacer un buen trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	26.60
A veces	12	40.0
Casi Siempre	4	13.4
Siempre	6	20.0
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

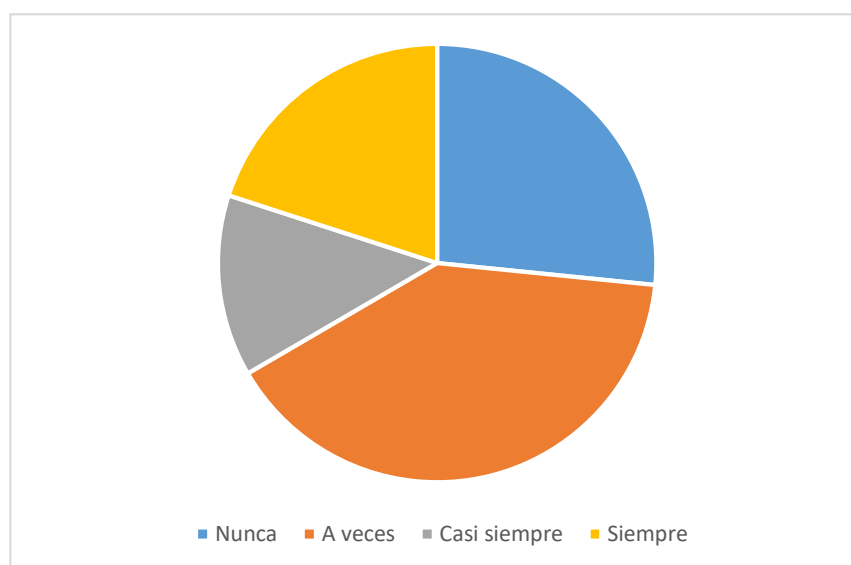


Figura 6: *¿Ha sido reconocido por la municipalidad por hacer un buen trabajo?*

En la tabla 6 se observa que 40% de los colaboradores a veces ha sido reconocido por la Municipalidad por hacer un buen trabajo. Mientras que el 26.6% afirmó que nunca, el 20% siempre y el 13.4% casi siempre.

Tabla 7

¿La Municipalidad lo motiva a crecer profesionalmente?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	13.3
A veces	12	40.0
Casi Siempre	10	33.4
Siempre	4	13.3
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Figura 7: *¿La Municipalidad lo motiva a crecer profesionalmente?*

En la tabla 7 se observa que 40% de los colaboradores a veces lo motiva a crecer profesionalmente. El 33.4% casi siempre, el 13.3% nunca, y otro 13.3% siempre.

Tabla 8

¿Existe un buen trato entre los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6.66
A veces	7	23.3
Casi Siempre	11	36.7
Siempre	10	33.4
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

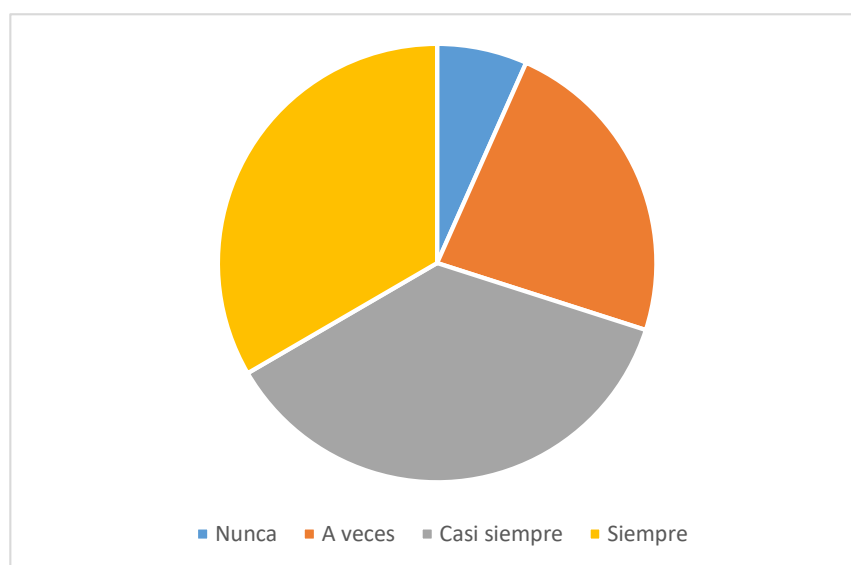


Figura 8: *¿Existe un buen trato entre los trabajadores?*

En la tabla 8 se observa que el 36.7% de los colaboradores sostiene que casi siempre existe un buen trato entre los trabajadores. El 33.4% siempre, el 23.3% a veces, y el 6.66% nunca.

Tabla 9

¿El trabajador se preocupa cuando no se logró un mutuo acuerdo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6.66
A veces	6	20.0
Casi Siempre	13	43.4
Siempre	9	30.0
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

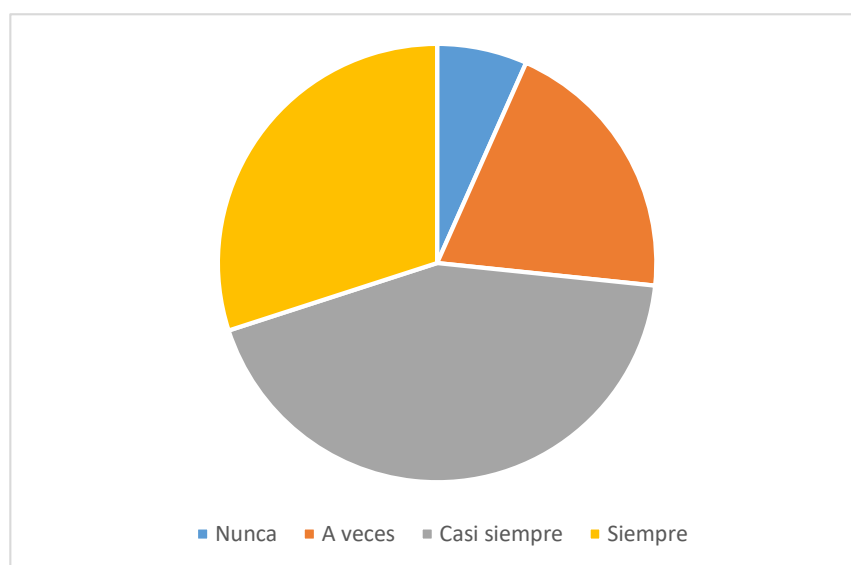


Figura 9: *¿El trabajador se preocupa cuando no se logró un mutuo acuerdo?*

En la tabla 9 se observa que el 43.3% los trabajadores casi siempre se preocupan cuando no se logró un mutuo acuerdo. El 30% siempre, el 20% a veces, y el 6.66% nunca.

Tabla 10

¿Considera usted que la entidad le da prestigio y reconocimiento por su carrera profesional?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
A veces	7	23.3
Casi Siempre	9	30.0
Siempre	14	46.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

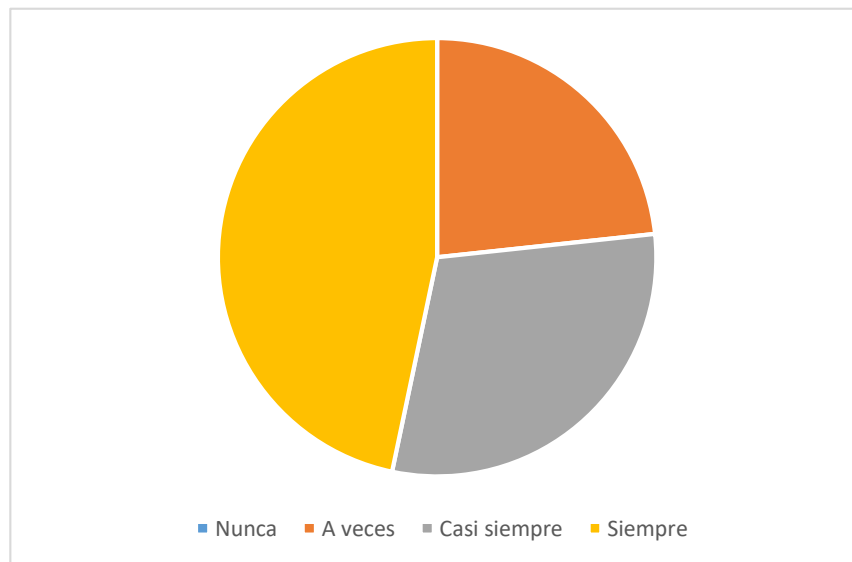


Figura 10: *¿Considera usted que la entidad le da prestigio y reconocimiento por su carrera profesional?*

En la tabla 10 se observa que el 46.7% de los colaboradores considera que la entidad le da prestigio y reconocimiento por su carrera profesional. El 30% casi siempre y el 23.3% a veces.

Tabla 11

¿Considera usted que tiene buenos valores en su carrera profesional?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
A veces	5	16.7
Casi Siempre	11	36.6
Siempre	14	46.6
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

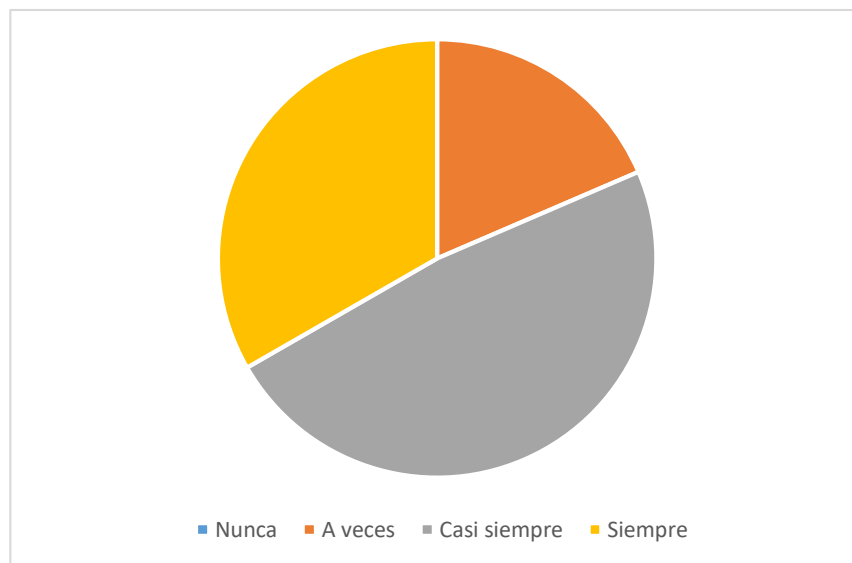


Figura 11: *¿Considera usted que tiene buenos valores en su carrera profesional?*

En la tabla 11 se observa que el 46.6% los colaboradores siempre consideran que tiene buenos valores en su carrera profesional. El 36.7% casi siempre, y el 16.7% a veces.

Tabla 12

¿El procedimiento se cumple de acuerdo al manual del MOF??

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6.67
A veces	12	40.0
Casi Siempre	10	33.3
Siempre	6	20.0
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

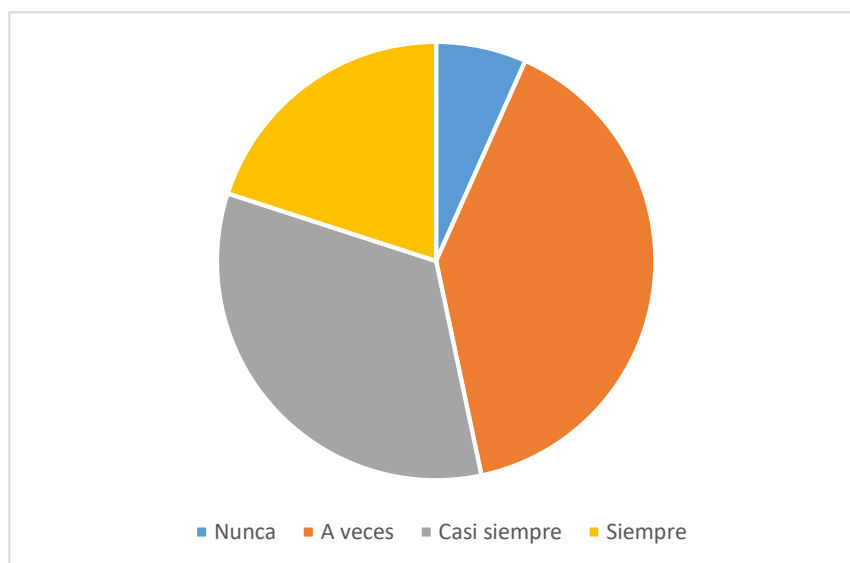


Figura 12: *¿El procedimiento se cumple de acuerdo al manual del MOF??*

En la tabla 12 se observa que el 40% de los colaboradores afirma que a veces el procedimiento se cumple de acuerdo con el manual del MOF. El 33.3% casi siempre, el 20% siempre, y el 6.67% nunca.

Tabla 13

¿Los trabajadores cumplen las normas de la Municipalidad Distrital de Supe 2023?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	13.3
A veces	8	26.7
Casi Siempre	13	43.3
Siempre	5	16.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

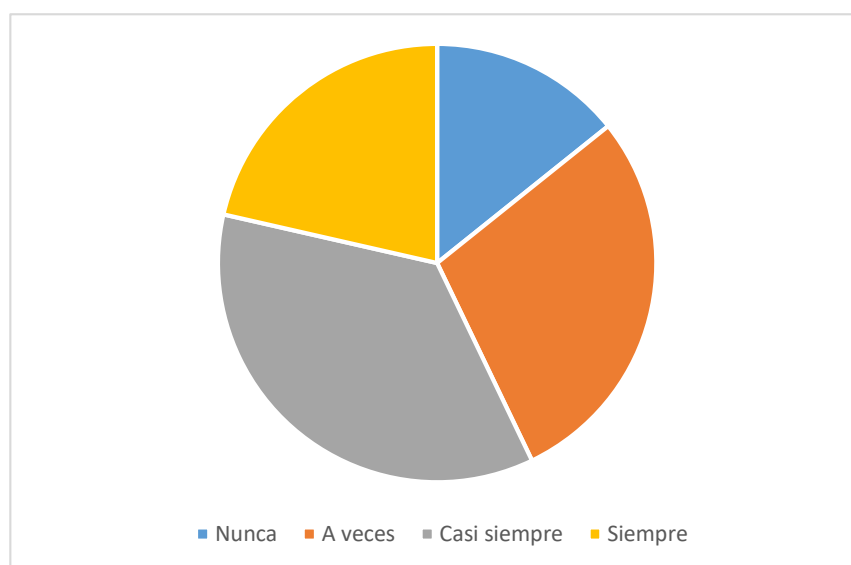


Figura 13: *¿Los trabajadores cumplen las normas de la Municipalidad Distrital de Supe 2023?*

En la tabla 13 se observa que el 43.3% de los colaboradores afirma que siempre cumplen con las normas de la Municipalidad Distrital de Supe. El 26.7% a veces, el 16.7% a veces, y el 13.3% nunca.

Tabla 14

¿Considera usted que los flujogramas se encuentran bien elaborados?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	20
A veces	4	13.3
Casi Siempre	15	50
Siempre	5	16.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

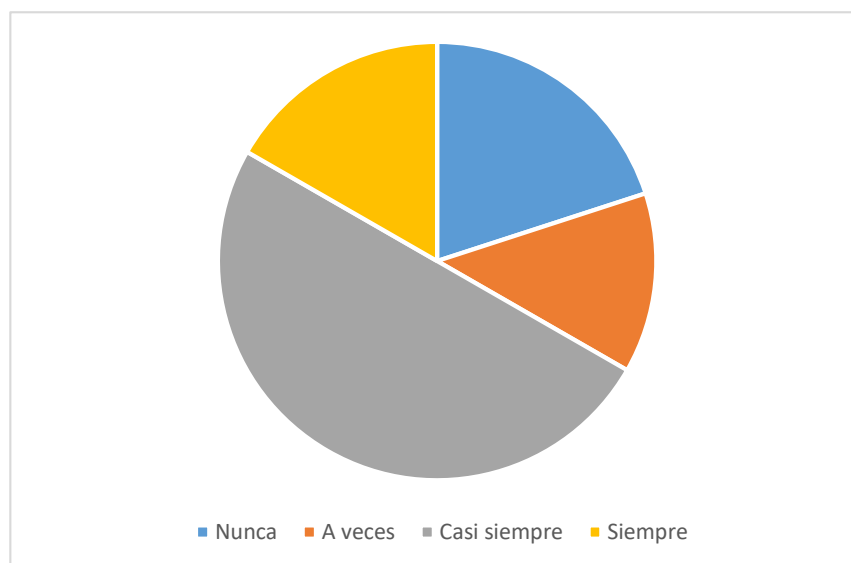


Figura 14: *¿Considera usted que los flujogramas se encuentran bien elaborados?*

En la tabla 14 se observa que el 50% de los colaboradores considera que casi siempre los flujogramas se encuentran bien elaborados. El 20% afirma que nunca, el 16.7% siempre y el 13.3% a veces.

Tabla 15

¿El Municipio le otorga beneficios?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	13.4
A veces	6	20
Casi Siempre	10	33.3
Siempre	10	33.3
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Figura 15: *¿El Municipio le otorga beneficios?*

En la tabla 15 se observa que el 33.3% de los colaboradores afirma que siempre el Municipio le otorga beneficios. Otro 33.3% sostiene que casi siempre, el 20% a veces y el 13.4% nunca.

Tabla 16

¿El Municipio le da algún tipo de incentivos?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	26.7
A veces	10	33.3
Casi Siempre	6	20.0
Siempre	6	20.0
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

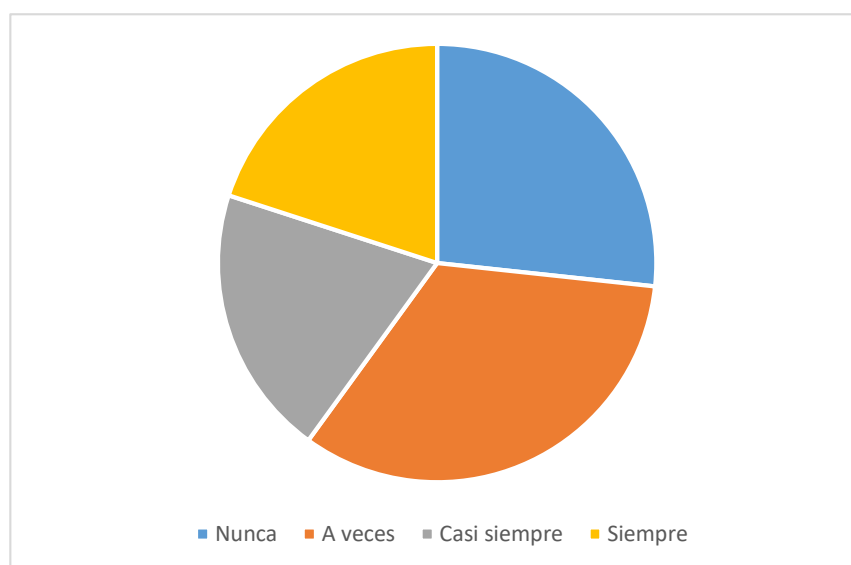


Figura 16: *¿El Municipio le da algún tipo de incentivos?*

En la tabla 16 se observa que el 33.3% de los colaboradores afirma que a veces el Municipio le da algún tipo de incentivos. El 26.7% nunca, el 20% siempre y otro 20% casi siempre.

Tabla 17

¿Alguna vez incrementó su salario por hacer un buen trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	50.0
A veces	7	23.3
Casi Siempre	6	20.0
Siempre	2	6.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

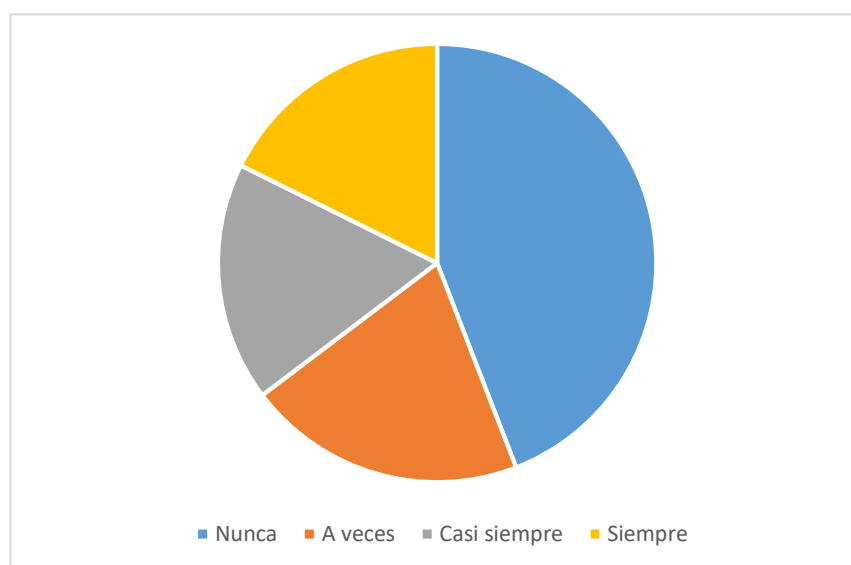


Figura 17: *¿Alguna vez incrementó su salario por hacer un buen trabajo?*

En la tabla 17 se observa que el 50% de los colaboradores afirma que nunca alguna vez incrementó su salario por hacer un buen trabajo. El 23.3% a veces, el 20% casi siempre, y el 6.7% siempre.

Tabla 18

¿Considera usted que el trabajador está capacitado para el área respectivo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	16.7
A veces	7	23.3
Casi Siempre	10	33.3
Siempre	8	26.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

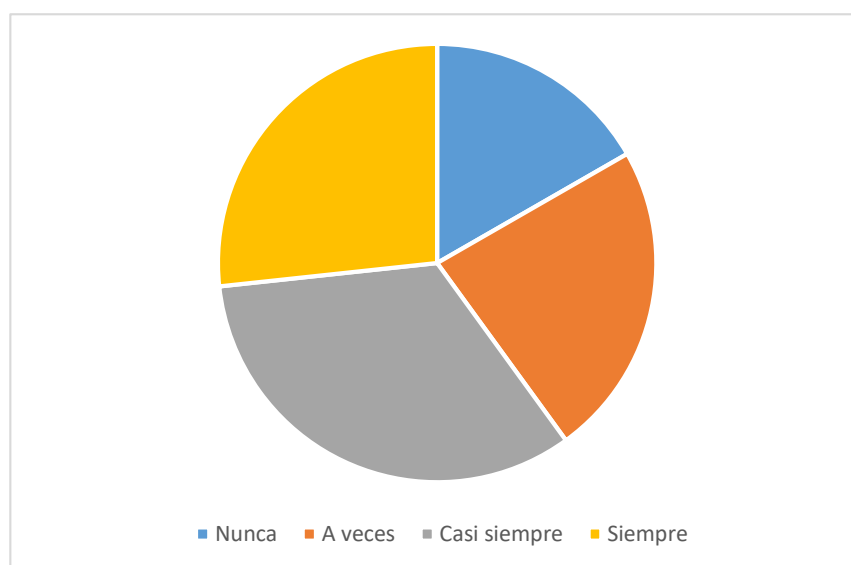


Figura 18: *¿Considera usted que el trabajador está capacitado para el área respectivo?*

En la tabla 18 se observa que el 33.3% de los colaboradores casi siempre considera que el trabajador está capacitado para el área respectiva. El 26.7% siempre, el 23.3% a veces y el 16.7% nunca.

Tabla 19

¿El Municipio le otorga todas las facilidades para hacer un buen trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	13.3
A veces	6	20.0
Casi Siempre	12	40.0
Siempre	8	26.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

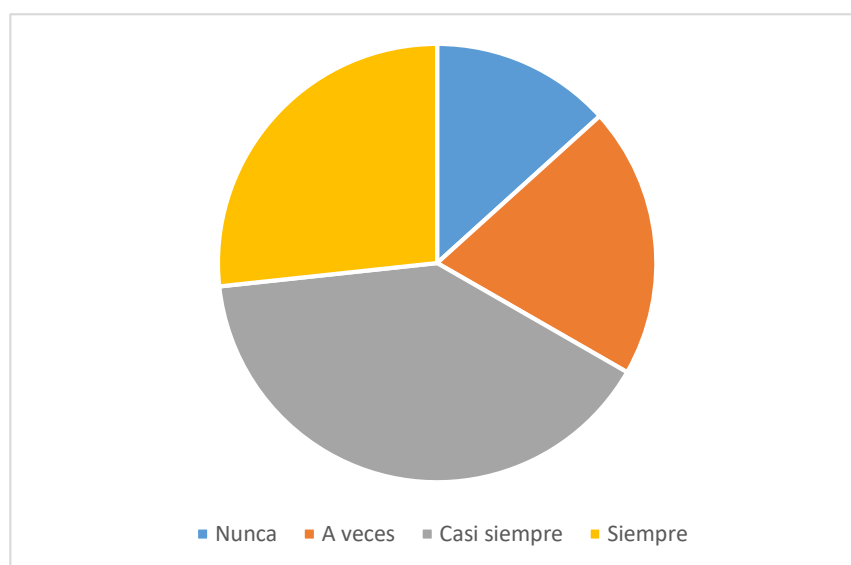


Figura 19: *¿El Municipio le otorga todas las facilidades para hacer un buen trabajo?*

En la tabla 19 se observa que el 40% de los colaboradores considera que casi siempre el Municipio le otorga facilidades para hacer un buen trabajo. El 26.7% siempre, el 20% a veces, y el 13.3% nunca.

Tabla 20

¿Considera usted que el trabajador tiene un buen nivel profesional?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6.7
A veces	10	33.3
Casi Siempre	11	36.7
Siempre	7	23.3
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

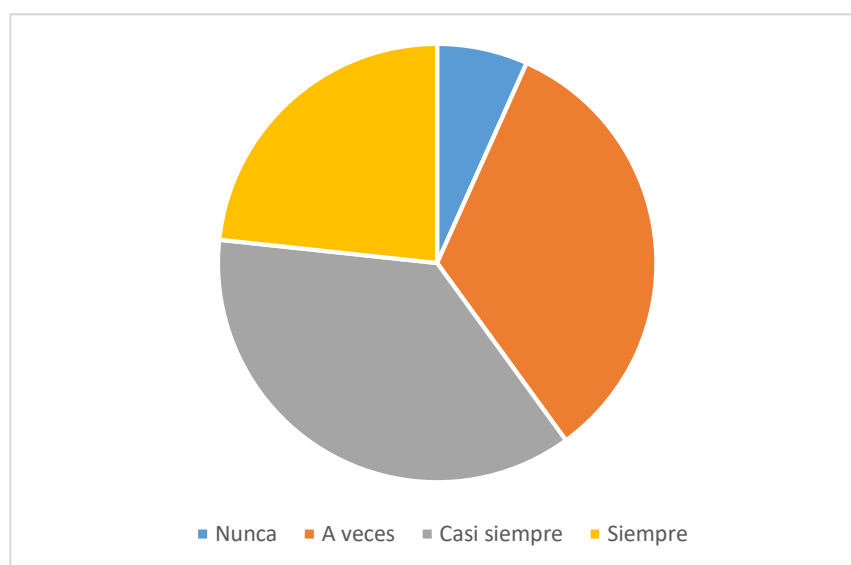


Figura 20: *¿Considera usted que el trabajador tiene un buen nivel profesional?*

En la tabla 20 se observa que el 36.7% de los colaboradores casi siempre considera que el trabajador tiene un buen nivel profesional. El 33.3% a veces, el 23.3% siempre y el 6.7% nunca.

Tabla 21

¿Usted cumple con las funciones que se le encomienda?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6.7
A veces	6	20.0
Casi Siempre	15	50.0
Siempre	7	23.3
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

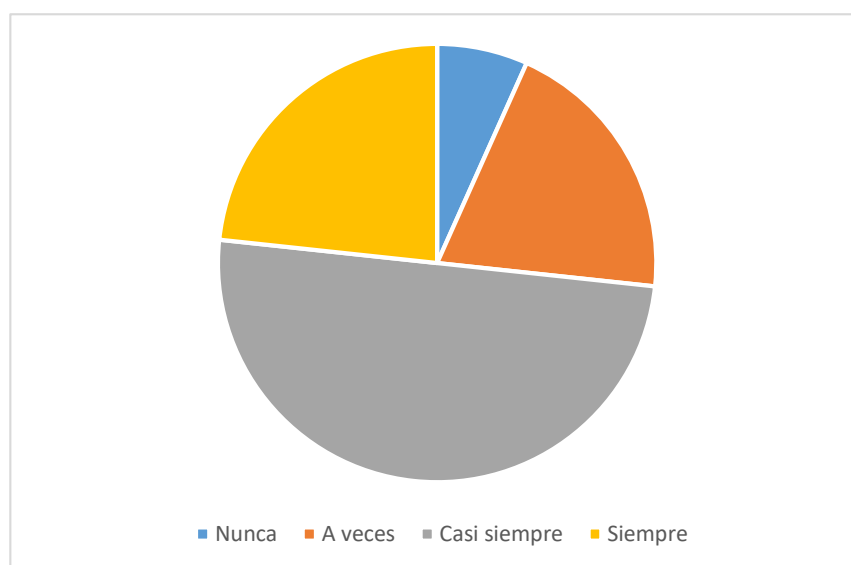


Figura 21: *¿Usted cumple con las funciones que se le encomienda?*

En la tabla 21 se observa que el 50% de los colaboradores sostiene que casi siempre cumple con las funciones que se le encomienda. El 23.3% siempre, el 20% a veces, y el 6.7% nunca.

Tabla 22

¿Se siente respaldado por su jefe cuando comete un error?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10
A veces	10	33.3
Casi Siempre	12	40.0
Siempre	5	16.7
Total	30	100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

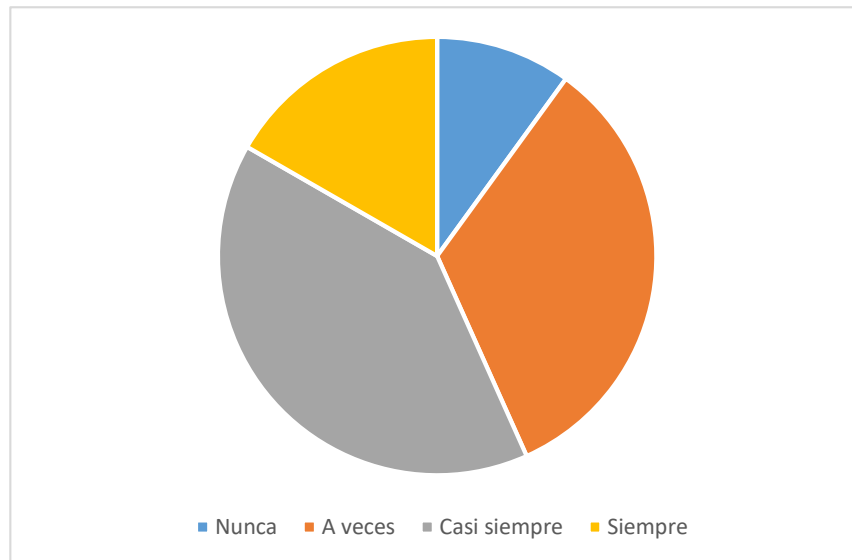


Figura 22: *¿Se siente respaldado por su jefe cuando comete un error?*

En la tabla 22 se observa que el 40% de los colaboradores casi siempre se siente respaldado por su jefe cuando comete un error. El 33.3% a veces, el 16.7% siempre, y el 10% nunca.

Tabla 23

Correlación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe, se determina la existencia de una relación significativa positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Rho de Spearman = 0,560 y p-valor=0,000 < 0,05).

Entonces, se puede aseverar que mientras mejor sea el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores.

Análisis y Discusión

Objetivo general: Describir el Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. De acuerdo con los resultados encontrados, se sostiene que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe es de una relación significativa positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación (Rho de Spearman = 0,560 y p -valor=0,000 < 0,05). Estos resultados coinciden con el estudio de Rodas (2020) quien en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa de Barranca. Su tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, con una muestra de 77 docentes a quienes se les suministró cuestionarios para recolectar la información necesaria. Los resultados encontrados indicaron que el coeficiente Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,557, lo que determina que la relación entre ambas variables es positiva moderada, aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

Objetivo específico 1: Determinar la situación del Clima Organizacional de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe. De acuerdo con los resultados encontrados se pudo identificar que el clima organizacional entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe es regular, ya que de acuerdo a la tabla se observa que el 43.3% de los colaboradores sostiene que casi siempre existe una buena comunicación entre los trabajadores. El 26.6% afirma que a veces, el 24.3% siempre y el 6.6% nunca. Además, en la tabla 8 se observa que el 36.7% de los colaboradores sostiene que casi siempre existe un buen trato entre los trabajadores. El 33.4% siempre, el 23.3% a veces, y el 6.66% nunca. Estos resultados coinciden con el estudio de Llaguento (2022) quien en su estudio desarrollado en una entidad pública de Cajamarca tuvo el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este

estudio fue de diseño correlacional no experimental que estuvo compuesta por una muestra de 184 trabajadores se les suministró cuestionarios para recoger la información. Los resultados hallados indicaron que el nivel del clima organizacional es regular con un 61% de encuestados. Mientras que la satisfacción está en nivel medio con 92%. Se concluye que ambas variables se relacionan de manera no significativa.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Supe. De acuerdo con los resultados encontrados, en la tabla 16 se observa que el 33.3% de los colaboradores afirma que a veces el Municipio le da algún tipo de incentivos. El 26.7% nunca, el 20% siempre y otro 20% casi siempre. Estos resultados coinciden con el estudio de Arteaga (2019) quien en su trabajo tuvo el propósito de identificar la manera en que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Microred Supe. De tipo básico y diseño no experimental, este estudio tuvo una población de 74 trabajadores, y se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que fueron validados mediante pruebas estadísticas referenciales. Los resultados indicaron que el 41% de los colaboradores no tienen motivación para trabajar, el 25.7% afirma que sus jefes no reconocen su buen desempeño, mientras que otro 25.7% no está satisfecho con sus beneficios. Finalmente se concluye que la relación entre ambas variables es muy fuerte con valor de Rho de Spearman = 0.893.

Objetivo específico 3: Interpretar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. Los resultados indicaron que mientras mejor sea el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. Estos resultados coinciden con Arpi (2024) quien desarrolló un estudio en un hospital público de Lima en donde se intenta determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los fisioterapeutas del mencionado hospital. Como tipo de investigación fue cuantitativo y su diseño correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por 81 fisioterapeutas,

y la técnica para recolectar la información fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la cual fueron validados por el juicio de expertos. Los resultados hallados indicaron que las variables tienen una relación positiva con un valor de 0.730. Lo que se llega a determinar que mientras el clima organizacional aumenta, la satisfacción laboral también.

Conclusiones

Se concluye que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe, es positiva moderada con un valor del Rho de Spearman = 0,560 y p-valor=0,000< 0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Se concluye que el clima organizacional entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe es regular, ya que de acuerdo con la tabla se observa que el 43.3% de los colaboradores sostiene que casi siempre existe una buena comunicación entre los trabajadores. El 26.6% afirma que a veces, el 24.3% siempre y el 6.6% nunca. Además, en la tabla 8 se observa que el 36.7% de los colaboradores sostiene que casi siempre existe un buen trato entre los trabajadores. El 33.4% siempre, el 23.3% a veces, y el 6.66% nunca.

Se concluye, en relación con la satisfacción laboral, la tabla 16 se observa que el 33.3% de los colaboradores afirma que a veces el Municipio le da algún tipo de incentivos. El 26.7% nunca, el 20% siempre y otro 20% casi siempre.

De acuerdo con los resultados obtenidos, mientras mejor sea el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

Recomendaciones

Se recomienda a los diversos gerentes municipales a desarrollar charlas y/o talleres en sus respectivas áreas relacionados en cómo mejorar el clima organizacional con la finalidad de mejorar sus resultados. Además, con el apoyo de la oficina de Recursos Humanos implementar actividades para mejorar la satisfacción laboral.

Se debe implementar actividades relacionadas con el desarrollo de mejorar las habilidades y destrezas de los trabajadores con el objetivo de encontrar soluciones a la falta de satisfacción laboral en algunos colaboradores.

Se recomienda realizar debates y reuniones de manera continua entre todas las áreas de la Municipalidad con la finalidad de conocer las necesidades existentes y mejorar así el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Los trabajadores de la Municipalidad deben desarrollar sus labores de manera óptima y llevarse bien con los demás compañeros de trabajo para mejorar así el clima laboral y lograr de manera adecuada el logro de los objetivos de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón, T. (2014). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Paramonga*. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración). Universidad San Pedro, Chimbote.
- Alonso, P. y Aguilera, A. (2022) *Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis*. Universidad de Cádiz. España.
- Arpi, M. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas en un hospital público de Lima, 2023*. Universidad César Vallejo.
- Arteaga, Y. (2019) *El clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal de la Microred Supe, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Becerra, M. (2014) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional la libertad – 2014*. (Tesis para optar el título profesional de administración). Universidad Privada Del Norte, Trujillo.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trilla
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bruzual, F. (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management, Nuevo León*, México: Universidad de Montemorelos.
- Cortez, N. (2023) *Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática*. Revista iberoamericana para la Investigación y Desarrollo. México.
- Cotrina, E. (2022) *Clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de Medicina. Hospital de Barranca, 2018*. Universidad San Pedro.
- Dávila. C. et al. (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. Revista venezolana de Gerencia.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (11a. ed) México: Pearson Educación, S.A

- Giffin, M. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9 ed.). México: GENGAGE Learning.
- Gomero, J. (2020) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Félix, M. (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín*. Universidad Continental.
- Fuente, S. (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Garay, K. (2021) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa "Corazón de Jesús" N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020*. Universidad San Pedro.
- Gonzáles, W. (2023) *Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021*. Universidad San Pedro.
- Hagei, H. y Rivera, K. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024*. Universidad Católica de Trujillo.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006): *Metodología de la investigación*. Iztapalapa: Mc Graw Hill.
- Huamani, N. (2015). “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1*”, Lima: Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.
- Litwin, (2017). *El Clima Organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente*. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Litwin, G. & Stringer, R (1983). *Motivation and organizational climate*. Bos Harvard Business School Press.

- Llaguento, L. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022*. Universidad Privada del norte.
- Marroquin, T. & Perez, R. (2011). *"El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala"*, Guatemala: Universidad San Carlos .
- Millán, J. & Montero, M (2016). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa CONRAD de Chiclayo, 2016*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Montufar, G. (2013). *Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones*. (4ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL
- Pereira, C. (2014). *Clima laboral y servicio al cliente en hospitales privados de la Zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango*. Guatemala.
- Pérez, N. & Rivera, P. (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana - Iquitos.
- Polanco, C. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes*, Tegucigalpa: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan.
- Rivadeneira, A. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo talentos de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis para optar el título de licenciado de administración de empresas). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo.
- Rodas, Y. (2020) *Clima organizacional y la satisfacción laboral docente en la IE 20519 "Victor Armando Pineda Tagle"*, Porvenir-Barranca, 2020. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, F. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014*. (Tesis para

obtener el título de licenciado en administración). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.

Saavedra, J. (2022) *Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en colaboradores de la empresa Oechsle, Barranca, 2022*. Universidad San Pedro.

Tinoco, C. (2023) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno S.A de C.V.

Valencia, E. y Comina, G. (2023) *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito*. Universidad Indoamérica. Ecuador.

Zúñiga, S. (2023) *Clima organizacional y satisfacción laboral en un puesto y centro de salud público Jicamarca, Lima 2023*. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	CONJUNTO DE LAS SENSACIONES E IMPRESIONES DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD QUE A TRAVES DE SUS DIMENSIONES: LIDERAZGO, COMUNICACIÓN, MOTIVACIÓN, PARTICIPACIÓN, CON ESO SE MEDIRA EL AMBIENTE LABORAL	ESTA VARIABLE SE MIDió MEDIANTE UN CUESTIONARIO EN LA ESCALA DE LIKERT COMPUESTO POR 11 ÍTEMS LAS CUALES COMPRENDEN LAS DIMENSIONES RESPECTIVAS.	liderazgo	- Toma de decisiones	1, 2, 3 y 4	Nominal
				- Solución de conflictos		
				- Trabajo en equipo		
			comunicación	- Relaciones interpersonales	5	
				- Vías de comunicación		
				- Fluidez de la comunicación		
			Motivación	- Condiciones laborales	6, 7 y 8	
				- Participación del personal		
				- Reconocimientos		
			Participación	- Compromiso del personal	9, 10 y 11	
				- Involucramiento		
				- Intercambio de información		

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	CONJUNTO DE EMOCIONES POSITIVOS Y PLACENTEROS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD QUE A TRAVES DE SUS DIMESIONES: REMUNERACIÓN, RENDIMIENTO, CONDICIONES DEL TRABAJO, RELACIONES INTERPERSONALES, CON ESO SE MEDIRA EL RESULTADO DE LA PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE LAS EXPERIENCIAS LABORALES DEL INDIVIDUO.	ESTA VARIABLE SE MIDIO MEDIANTE UN CUESTIONARIO EN LA ESCALA DE LIKERT COMPUESTO POR 11 ÍTEMS LAS CUALES COMPRENDEN LAS DIMENSIONES RESPECTIVAS.	Remuneración	- Remuneración adecuada	4,5, 6	Nominal
				- Incentivos		
				- Beneficios		
			Rendimiento	- Competencia	7, 8	
				- Eficacia		
				- Eficiencia		
			Condiciones del trabajo	- Comodidad en el trabajo	1, 2 3	
				- Condiciones de higiene y salubridad		
				- Entorno físico		
			Relaciones interpersonales	- Cooperación y ayuda mutua	9, 10 y 11	
				- Confianza entre el personal		
				- Relación entre los compañeros		

Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

Soy estudiante del programa profesional de administración de la universidad san pedro del noveno ciclo, y estoy realizando una investigación con el propósito de recabar información sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por tanto, solicito a usted su colaboración llenando el presente cuestionario.

Instrucciones:

- A. Marque usted la alternativa que usted elija, con una X o un aspa.
- B. Recuerde que este cuestionario es de forma anónima y podrá responder con total confianza y seguridad
- C. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda favor de consultar con el encargado del cuestionario

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	ESCALA				
	CLIMA ORGANIZACIONAL					
1	¿El trabajador tiene la seguridad de tomar una decisión?					
2	¿Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos?					
3	¿Es evaluado constantemente en su rendimiento laboral?					
4	¿Se planifica con tiempo las metas programadas?					
5	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores?					
6	¿Ha sido reconocido por la Municipalidad por hacer un buen trabajo?					
7	¿La Municipalidad lo motiva a crecer profesionalmente?					
8	¿Existe un buen trato entre los trabajadores?					
9	¿El trabajador se preocupa cuando no se logró un acuerdo mutuo?					
10	¿Considera usted que la entidad le da prestigio y reconocimiento por su carrera profesional?					
11	¿Considera usted que tiene buenos valores en su carrera profesional?					

N°	ITEMS	ESCALA				
	SATISFACCIÓN LABORAL					
1	¿El procedimiento se cumple de acuerdo con el manual del MOF?	1	2	3	4	5
2	¿Los trabajadores cumplen las normas de la Municipalidad Distrital de Supe 2023?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que los flujogramas se encuentran bien elaborados?	1	2	3	4	5
4	¿El Municipio le otorga beneficios?	1	2	3	4	5
5	¿El Municipio le da algún tipo de incentivos?	1	2	3	4	5
6	¿Alguna vez incremento su salario por hacer un buen trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que el trabajador está capacitado para el área respectivo?	1	2	3	4	5
8	¿El Municipio le otorga todas las facilidades para hacer un buen trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que el trabajador tiene un buen nivel profesional?	1	2	3	4	5
10	¿Usted cumple con las funciones que se le encomienda?	1	2	3	4	5
11	¿Se siente respaldado por su jefe cuando comete un error?	1	2	3	4	5

Anexo 4: Validación del Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:
 Nombres y apellidos del validador: ALVARO SILVA JAVANA
 Fecha: 01/09/2024 Especialidad: Mg. EDUCACION
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la
 Municipalidad Distrital de Supe – 2023”**

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico				18	

	científico del tema de estudios?		16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?		16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?		16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			17	
Sumatoria parcial			111	69	
Sumatoria Total			180		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$180 \div 200 = 0.88$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

[Firma]
Firma del/Experto

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador:

Jorge Daniec Perez

Fecha: *11-08-2024*

Especialidad: *ADMINISTRACION*

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Supe – 2023”**

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<i>15</i>		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			<i>15</i>		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<i>17</i>	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<i>18</i>	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<i>18</i>	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<i>18</i>	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico			<i>16</i>		

	científico del tema de estudios?			16	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17
Sumatoria parcial				78	105
Sumatoria Total				183	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{183} \div \boxed{208} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Augusto Pérez Sánchez*
 Fecha: *10-09-2024* Especialidad: *Administración*
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario del clima organizacional y
 satisfacción laboral

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la
 Municipalidad Distrital de Supe – 2023”**

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico				17	

	científico del tema de estudios?		16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?		16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			17	
Sumatoria parcial			78	104	
Sumatoria Total			182		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\frac{182}{210} = 0.87$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

[Firma manuscrita]
Firma del Experto

FORMATO DE REPOSITORIO



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
EDER FERNANDO SILVA SOTO		45827811	fernandosilvasoto89@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE - 2023			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION DE EMPRESAS			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			


A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar Día Mes Año
Chimbote 03 06 2025

Importante

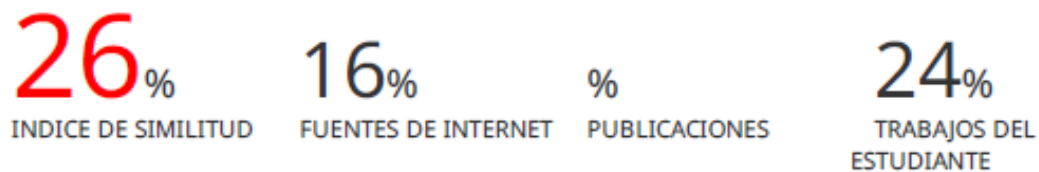
- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 038-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEGOC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización Internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metodólogos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital FENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 31, núm. 31.3).

REPORTE DE TURNITIN

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.umariana.edu.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Agraria La Molina Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to ucb Trabajo del estudiante	<1 %

20	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1%
22	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	<1%
23	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
24	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1%
25	Submitted to Universidad del Pacifico Trabajo del estudiante	<1%
26	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografia

Activo