

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAZOS HUANCVELICA 2021**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

CARRASCO HUAMAN ELFA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

LIMA PERÚ

2022

ASESORA

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por darme la sabiduría y fuerza para culminar mis estudios académicos.

A la Dra. Fransis Esmeralda Ibarquen Cueva, por compartir sus conocimientos a lo largo del proceso de investigación.

DEDICATORIA

A mis padres, en especial a mi madre, que me cuida y me ilumina desde el cielo.

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021. El diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pazos. Se empleó dos cuestionarios: uno sobre clima organizacional y otro de satisfacción laboral; el segundo fue adaptado por la investigadora y la correspondiente validez por juicios de expertos y su respectiva fiabilidad. Se empleó la prueba Rho Spearman dando como resultado que la variable clima organizacional se relaciona con la variable satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.427 y p-valor 0.001).

Palabras Claves: Clima, organización, satisfacción, laboral y trabajadores

ABSTRAC

This research entitled: "Organizational Climate and Job satisfaction in the District Municipality of Pazos Huancavelica 2021". Its general objective was to determine the relationship between the variable's organizational climate and Job satisfaction in the district municipality of Pazos Huancavelica 2021. The research design is non-experimental, crosssectional correlational. The census population was made up of 60 workers from the District Municipality of Pazos. Two questionnaires were used, one organizational climate and another on Job satisfaction; the second was adapted by the researcher and the corresponding validity by expert judgments and their respective reliability. The Rho Spearman test was used, resulting in the organizational climate variable being related to the Job satisfaction variable, with a medium positive correlation level (Rho 0.427 and p-value 0.001).

Keywords: Climate, organization, satisfaction, labor and workers

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021”, aborda una problemática común en las municipalidades del país.

Con relación a la importancia del tema seleccionado, las organizaciones en el ámbito internacional califican al clima organizacional como un factor muy importante que influye de forma directa en el desempeño laboral, variables a tener en cuenta en toda organización, agregar que los investigadores como Cáceres señalan que en Europa, Dinamarca y Austria presentan una alta satisfacción laboral de un 66%, y se conoce que estos países han logrado una alta productividad en el trabajo.

Asimismo, señalar que la Municipalidad Distrital de Pazos, se observa que no hay un buen clima organizacional, es decir no existe un fortalecimiento en las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensas, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad; no existe satisfacción laboral, en la supervisión, en el ambiente físico, con las prestaciones recibidas, con la intrínseca del trabajo y con la participación. Todo clima es fundamental en las instituciones para que los trabajadores se sientan satisfechos y de esta forma se genere mayor productividad.

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021

Este estudio es muy importante, porque contribuye con el conocimiento de algunos factores positivos y negativos acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral. Para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral se utiliza los siguientes cuestionarios: cuestionario de Litwin y Stringer 1968 y el cuestionario de satisfacción de laboral S20/23 José L. Melià / José M. Peiró (1998).

Este estudio brindara información valiosa para desarrollar un buen clima organizacional y buena satisfacción laboral, adecuando y minimizando las barreras encontradas para el desarrollo de ambas variables.

La presente investigación cuenta con cinco capítulos: el capítulo I es el Planteamiento del Problema, el capítulo II es el marco teórico, el capítulo III es la metodología de la investigación, el capítulo IV es el análisis de los resultados y el capítulo V son las conclusiones y recomendaciones.

INDICE

CARATULA	I
ASESORA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN	V
ABSTRAC.....	VI
INTRODUCCIÓN	VII
INDICE	IX
LISTA DE TABLA.....	XI
LISTA DE GRÁFICO	XII
LISTA DE ANEXOS.....	XIII
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. GENERAL	3
1.2.2. ESPECÍFICOS	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	3
1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN	4
1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.6. OBJETIVOS	5
1.6.1. GENERAL	5
1.6.2. ESPECÍFICOS	5
1.7. PROPÓSITO	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	7
2.2. BASES TEÓRICAS	10
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	20
2.4. HIPÓTESIS	22
2.4.1. GENERAL 22	
2.4.2. ESPECÍFICOS.....	22
2.5. VARIABLES	23
2.6. DEFINICIÓN DE OPERACIONAL DE TERMINOS	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	27
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	27
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.3. TÉCNICAS E INVESTIGACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
3.4. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO	31
3.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	31
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	32

4.1. RESULTADOS	32
4.1.1. <i>Resultados Descriptivos</i>	32
4.1.2. <i>Resultados Correlacionales.</i>	37
4.2. DISCUSION	45
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. CONCLUSIONES.....	49
5.2. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	57

LISTA DE TABLA

<i>Tabla 1 Niveles de la variable clima organizacional.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 2 Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 3 Niveles de la variable satisfacción laboral.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 4 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 5 Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 6 Correlación de la estructura y la satisfacción laboral.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 7 Correlación de la responsabilidad y la satisfacción laboral.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 8 Correlación de la recompensa y la satisfacción laboral</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 9 Correlación del desafío y la satisfacción laboral.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 10 Correlación de las relaciones y la satisfacción laboral</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 11 Correlación de la cooperación y la satisfacción laboral</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 12 Correlación de los estándares y la satisfacción laboral</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 13 Correlación de los conflictos y la satisfacción laboral.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 14 Correlación de la identidad y la satisfacción laboral.....</i>	<i>44</i>

LISTA DE GRÁFICO

<i>GRÁFICO 1. Niveles de percepción de la variable clima organizacional.....</i>	<i>32</i>
<i>GRÁFICO 2. Niveles del clima organizacional por dimensiones.....</i>	<i>34</i>
<i>GRÁFICO 3. Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral.....</i>	<i>35</i>
<i>GRÁFICO 4. Niveles de satisfacción laboral por dimensiones.....</i>	<i>36</i>

LISTA DE ANEXOS

<i>Anexo 1: Matriz de Consistencia</i>	57
<i>Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos</i>	60
<i>Anexo 3: Certificación de Validación de los Instrumentos</i>	67
<i>Anexo 4: Constancia de haber aplicado el Instrumento</i>	82
<i>Anexo 5: Constancia N° 1242-2021-CIEI-UPSJB</i>	83
<i>Anexo 6: Confiabilidad de los Instrumentos</i>	84
<i>Anexo 7: Base de Datos</i>	87
<i>Anexo 8: Panel Fotográfico de Encuestas</i>	89

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La emergencia sanitaria a nivel mundial obligo a los gobiernos a plantear estrategias de prevención, una de ellas fue el aislamiento social y trajo como consecuencia crisis económica, desempleo y, las muertes que hasta la actualidad se lamenta. En el país, una de las estrategias que ha puesto en marcha el gobierno fueron las transferencias monetarias como son: los bonos de solidaridad, independiente, agrario, universal y Yanapay Perú.

A nivel mundial, las organizaciones califican al clima organizacional como un factor muy importante para el cumplimiento de la eficiencia y eficacia de las organizacionales, debido a que influye de forma directa en el desempeño laboral, para el logro de los objetivos. (Uría. 2011)

La satisfacción laboral debe ser evaluado constantemente en las organizaciones, para poder conocer lo que piensa el individuo. Existen diversos estudios que demuestran diferencias significativas en la satisfacción laboral. En Europa, Dinamarca y Austria presentan una satisfacción laboral de un 66%, situación que se contrasta con la realidad de Estados Unidos la cual ha presentado un descenso en una década llegando al 50%, observándose en los encuestados que, a mayor salario, mayor es el nivel de satisfacción. En América Latina, Brasil, Argentina y Chile que son sujeto de estudios, y comparados con Hungría y Ucrania; concluye que el factor más determinante de la satisfacción laboral, es la naturaleza del trabajo; y los menos gratificantes, son el salario, los beneficios extrasalariales o bonos. Chile presenta una mayor satisfacción laboral, superando a las economías más potentes de la región y constituyéndose en un referente para las mismas (Cáceres et. al. 2017)

En el Perú, las organizaciones que utilizan estructuras arcaicas pueden ser disfuncionales, si no implantan nuevos patrones de conducta (Aria 2011). La gran cantidad de organizaciones siguen implementando sistemas antiguos para el desarrollo de actividades, utilizando a los trabajadores como máquinas

de producción llegando a desarrollar un clima organizacional tenso. (Yucra 2015)

La baja percepción del clima organizacional en las entidades públicas se da de alguna manera, por la inequidad remunerativa, falta de un programa de incentivos, dificultad para ser promovido, deficientes condiciones de trabajo, ubicación, higiene, seguridad y salud en el trabajo y la falta de liderazgo. De igual forma por el deficiente trabajo en equipo, malas relaciones humanas, alta rotación; traducido en ineficiencia y baja productividad. (Charry 2018).

En las municipalidades de nuestro país, influye mucho el factor político, descuidando los conocimientos y habilidades del trabajador y no teniendo en cuenta la importancia de la meritocracia; cada periodo que ingresa una nueva gestión designa los puestos de funcionarios y trabajadores de su entorno más cercano.

En la Municipalidad Distrital de Pazos, se observa que los espacios no son adecuados para el desempeño de los trabajadores, porque la Municipalidad ha cedido todo el primer piso de su local institucional al Centro de Salud. La infraestructura del Centro de Salud de Pazos viene construyendo el Gobierno Regional desde hace ocho años.

También debemos señalar que la municipalidad no cuenta con una buena estructura organizacional, esto hace que no cuente con buena planificación, al no tener buena planificación hace que las responsabilidades sean inciertas e indefinidas. Los trabajadores no cuentan con recompensas mucho menos reconocimientos por su buen desempeño laboral; sino todo lo contrario lo que se encuentra es que si cometen un error son sancionados, con los descuentos de sueldos o el despido definitivo; de esta forma no logran los grandes desafíos por no haber una buena relación laboral

Por estas consideraciones, fue seleccionado mi tema de investigación, cuya pregunta central es: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

1.2.2. ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre la Estructura y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre la recompensa y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre el desafío y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre las relaciones y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre la cooperación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre los estándares y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre los conflictos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

¿Cuál es la relación entre la identidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El estudio de investigación tendrá en cuenta las siguientes justificaciones

Justificación por pertinencia

La investigación es pertinente porque aporfo conocimientos y resultados que sirvan como alternativa a la solución del problema planteado y esta temática

corresponde al programa administración de negocios y la línea de investigación gestión de la innovación y emprendimiento.

Justificación práctica

El estudio nos brindó una alternativa de solución para el fortalecimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos, lo cual nos conllevará a la mejora de los servicios públicos en la institución mencionada.

Justificación teórica

La investigación brindará conocimientos oportunos y relacionados al estudio de investigación del clima organizacional y satisfacción laboral, lo que nos ayuda a una perspicacia significativa de teorías relacionadas a la metodología del estudio.

Justificación metodológica.

La investigación con las metodologías de procesos de los métodos científicos, de la misma forma se aplican los cuestionarios, de Litwin & Stringer 1968, cuestionario estandarizado y el cuestionario de Melia & Peiro 1989 adaptado, que pueden ser utilizados más adelante por otros investigadores. Asimismo, se analizó la relación de las variables de “clima organizacional y satisfacción laboral”.

Justificación por viabilidad.

Esta investigación es viable porque tiene como finalidad relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos, para esta investigación se contarán con todos los medios y recursos para concluir la investigación.

1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Delimitación espacial: la investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Pazos, su capital se encuentra ubicado a 3.840 SNM, en la provincia de Tayacaja; departamento de Huancavelica.

Delimitación temporal: la presente investigación se desarrolló del 09 de agosto al 29 de noviembre de 2021.

Delimitación del universo: La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Pazos Provincia de Tayacaja Departamento de Huancavelica; que cuenta con 60 trabajadores, entre personal auxiliar, técnico, profesional y funcionarios.

Delimitación del contenido: la investigación está enfocado a la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se cuenta con una población aproximado de 80%, por motivos de la pandemia COVID-19 el 20% se encuentra haciendo trabajo remoto, lo que nos ha dificultado parte de la investigación, pero si contamos con los numero de WhatsApp para realizar los cuestionarios por el medio en mención.

Acceso. - El Sr. alcalde y trabajadores de la municipalidad nos brindaron la información solicitada sin ningún inconveniente; pero, si nos tomado tiempo, porque los cuestionarios tienen 50 y 23 preguntas.

Tiempo. - El tiempo fue uno de nuestras dificultades, porque la investigadora se encuentra en la ciudad de Lima y la Municipalidad Distrital de Pazos se encuentra en la provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica, lo que hace que nuestro tiempo sea un poco limitado, pero fue superado por la investigadora.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

1.6.2. ESPECÍFICOS

Determinar la relación entre la estructura y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre la recompensa y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre el desafío y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre las relaciones y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre la cooperación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre la identidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021

Determinar la relación entre los estándares y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Determinar la relación entre los conflictos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

1.7. PROPÓSITO

Contribuir al fortalecimiento de los gobiernos locales a partir del análisis de la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Variables que tienen relación directa con la productividad, incluso con la calidad del servicio público.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Araujo et. al. (2020), explicó en su tesis el análisis de la correlación de satisfacción laboral y el clima organizacional. Señalo que presenta una correlación positiva con valor de 0.329 y un nivel significación de 0.04, para ello utilizo el diseño correlacional y concluyó que tiene una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, menciona que cada organización cuenta con diferentes condiciones de trabajo y que esto permite a los trabajadores a responder de diferente manera; es decir, a mayor sea el clima organizacional, es mayor satisfacción laboral.

Montoya et. al (2017), mencionan en su artículo sobre la correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, que la metodología de estudio a utilizar es el cuantitativo correlacional; el resultado es un alto nivel de clima organizacional. Concluyendo que percibe un clima organizacional alto, asociándose a un mayor nivel de satisfacción laboral de los administrativos y docentes de la Institución.

Guisado et. al, (2017), señalaron que su objetivo principal es encontrar correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas de programación y automatización, para ello utilizaron la metodología descriptivo correlacional, teniendo como resultados un estrecho vínculo en ambas variables y concluye que, existe una relación positiva significativa entre ambas variables. Lo que indica que la existencia de un buen clima organizacional está asociado a un grado de satisfacción adecuado de los trabajadores.

Huamani (2021), señaló que relacionara el clima laboral y la satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas, cual es el nivel de relación que existe entre ambas variables, para determinar esta relación utiliza la metodología de estudios de tipo descriptivo correlacional; lo que nos muestra que si existe una relación positiva perfecta teniendo como resultado $P= 0.945$. Concluyendo que existe una correlación entre ambas variables.

Bustamante (2020), señala al clima de una organización sobre la satisfacción de sus trabajadores, para ello la metodología del estudio es descriptivo correlacional. Por lo que concluye que existe una estrecha correlación entre el clima con la satisfacción laboral y la alta influencia que esta tiene en el comportamiento de los trabajadores.

Cornejo (2019), señaló en su tesis que su objetivo es determinar la relación existente entre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del programa trabaja Perú de una entidad pública de Lima Metropolitana, la metodología del estudio es descriptiva correlacional. Resultando en el clima organizacional 0.511% y en la satisfacción laboral 0.511%; por lo que concluyo, que existe correlación positiva considerable entre ambas variables.

Meza (2019), señalo en su tesis, que la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de la Municipalidad de Miraflores, el diseño de investigación que utilizo es correlacional no experimental; y presenta como resultado $P = 0.57\%$ en el cruce de clima organizacional y satisfacción laboral. Concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables

Chuquipoma O. (2018), indico en su tesis la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en el cual, la correlación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral. Utilizando el estudio descriptivo correlacional; teniendo como resultado $R = 0.91$ y $P = 6.75E-82$. Concluyendo que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Institución en mención.

Guerrero E. & Nieto N (2018), realizó un trabajo de tipo analítico del clima organizacional desde el enfoque de Litwin & Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia año 2015, su metodología de estudio es de diseño correlacional en una muestra representativa de 51 enfermeras. Se obtiene como resultado que del total de los insatisfechos laboralmente el 47%

perciben un clima laboral adecuado, mientras que del total de los satisfechos el 100% perciben el clima organizacional adecuado ($p < 0.001$). Concluyendo, que existe una relación directa entre ambas variables.

Alonso (2018), indico la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, su metodología de estudio es el enfoque cuantitativo de tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal; obteniendo como resultado y determinado por el Rho de Spearman 0.551; frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$. Concluyendo que existe una moderada relación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR

Cabrera (2018), señaló en su tesis, clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución pública peruana, tiene como diseño de investigación de alcance correlacional, el resultado de los 56 trabajadores que viene a ser el 63% de los hombres y el 37% de mujeres. Concluyendo que el nivel de clima organizacional es muy favorable en la institución.

Hoyos (2017), señalo en su tesis determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, la metodología de estudio es no experimental correlacional, por lo que obtuvo como resultados $P= 0.968\%$, concluyendo que existe una correlación positiva perfecta entre ambas variables

Serafín (2017), señalo en su tesis clima organizacional y satisfacción laboral en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.” Que existe una buena relación entre ambas variables, para ello utilizando el tipo de estudio correlacional, lo que obtienen como resultado en el clima organizacional con $P= 57.3\%$ y satisfacción laboral de $P= 48.7\%$. Concluyendo que existe una correlación significativa entre ambas variables

Almirón (2017), señalo en su tesis clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima, es determinar la correlación que existe entre ambas variables, su diseño de estudio es no experimental transversal correlacional. Obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.587 y concluyendo que existe una correlación positiva considerable.

Jiménez & Jiménez (2016), señalaron en su artículo que tiene como finalidad estudiar los factores del clima laboral y su incidencia con la satisfacción de los trabajadores, la metodología de estudio es descriptivo correlacional; con lo que pretende medir las características de ambas variables, lo que obtiene como resultado que el clima laboral no es competente con la satisfacción laboral y concluye que la caracterización del clima laboral si está influyendo negativamente en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de acuerdo al cuestionario OPS.

2.2. BASES TEÓRICAS

Variable: Clima Organizacional

Definiciones

Es el campo psicológico de la persona, el objetivo de la organización, Lewin (1951). Son propiedades del ambiente laboral percibido de forma directa o indirectamente por los empleados. Hall (1972). Son efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo informal de los administradores como de otros factores sobre las actitudes, creencias, valores, motivación de las personas que trabajan en una organización, Litwin & Stringer (1968). Se distingue de otra e influye en el comportamiento y motivación de las personas, Forehand & Gilmer (1964).

Es una serie de características objetivas y relativamente perdurables en la organización que pueden intervenir en aspectos laborales, como el comportamiento individual, los estilos de dirección, las normas, políticas y, de manera general, en el sistema organizacional de la Institución, Sandoval (2004) y García, Moro y Medina (2010).

Por lo tanto, clima organizacional, es el ambiente laboral que tiene influencia en el comportamiento y motivación de las personas dentro de una organización.

Teoría o Enfoques del Clima Organizacional

Para Brunet (1987). Guiado por Likert; indica que el comportamiento de los subordinados es causado en gran parte por el comportamiento

administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y en parte por sus informaciones, sus percepciones, esperanzas, sus capacidades, y sus valores.

Por lo que se puede deducir que la reacción del individuo siempre estará en función a lo que percibe.

Dessler (1976). Se basa en el enfoque objetivo. Forehand & Gilmer (1964). Los cuales definen al clima como “el conjunto de características permanentes que describe de una organización, la distingue de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman” y toma en cuenta las siguientes variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas, Halpin & Crofts (1962). El enfoque subjetivo es la “opinión” que el individuo forma de la organización, el tercer enfoque lo describe, Litwin & Stringer (1968). Desde el punto de vista estructural y subjetivo percibidos del sistema formal, “estilo” informal de los administradores y otros factores ambientales como actitudes, creencias, valores y motivación de los que trabajan en una organización.

Características del Clima Organizacional

Tagiuri (1968). Citado por Brunet (2011). Las características propias del clima organizacional son:

- a) Tiene continuidad, pero no es permanente, como por ejemplo la cultura, esta puede variar de acuerdo a las intervenciones particulares que sucedan.
- b) Se determina por las características de conductas, aptitudes y expectativas de los trabajadores, y las realidades sociales y culturales de la organización.
- c) Es una proporción individual de variables situacionales del agente que contribuye al clima.
- d) Los mecanismos que lo constituyen pueden variar, aunque el clima seguirá siendo el mismo.

- e) Redunda en el comportamiento del trabajador, es un determinante directo del comportamiento al actuar sobre las actitudes y expectativas.
- f) Por ello, un buen clima o un mal clima tendrá consecuencias en las organizaciones que pueden ser negativas o positivas; dentro de lo positivo se puede mencionar las siguientes: los logros, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. (Iglesias & Torres 2018).

Tipos del Clima Organizacional

La combinación de las variables se determina en dos tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

a) Tipo de clima autoritario:

Sistema I Autoritarismo explotador, la dirección no suele confiar en sus trabajadores debido a que la gran mayoría de las decisiones se toman en las altas direcciones de la organización, los trabajadores perciben y trabajan en un ambiente de temor.

Sistema II Autoritarismo paternalista, existe la confianza entre los jefes y los trabajadores a pesar de que las decisiones se toman en las altas direcciones, en algunas ocasiones se toman las decisiones en los niveles inferiores.

b) El Tipo clima participativo:

Sistema III Consultivo, las altas direcciones tienen confianza en sus trabajadores, pero las políticas y las decisiones se toman en las altas direcciones permitiendo que los subordinados tomen decisiones más específicas para lograr los objetivos planteados en la organización.

En el Sistema IV Participación en grupo, se basa en la confianza de la dirección en sus trabajadores; los procesos de toma de decisiones se dan en todas las organizaciones y estas están muy bien integrados en cada nivel.

Por lo que se puede decir, que la comunicación no se hace de forma ascendente o descendente sino también de forma lateral, los trabajadores y

la alta dirección forman un equipo para cumplir los objetivos planificados en la organización, Brunet (1987).

Se concluye, que los sistemas I y II pertenecen a un clima cerrado y los sistemas III y IV pertenece a un clima abierto.

Dimensiones del Clima Organizacional

Según Litwin & Stringer (1968). Señala que las dimensiones del clima organizacional son los siguientes:

Estructura: Es el sentimiento de los trabajadores respecto a las restricciones, las reglas, controles, procedimientos y otras limitaciones que existen en el desarrollo de su trabajo, siempre y cuando esta sede en la estructura formal.

Responsabilidad: El sentimiento de los trabajadores de la organización, la toma de decisiones en el trabajo y no tener que consultar cada paso con los superiores.

Recompensa: Es el sentimiento de ser recompensado por el trabajo que realizo bien, es la recompensa positiva de la organización más que el castigo.

Desafío: Es el sentimiento de retos y pruebas del trabajador en su día a día en la organización, en tomar riesgos calculados, con la finalidad de lograr los objetivos.

Relaciones: Es la percepción de una buena hermandad de miembros de trabajadores en buen ambiente de la organización y de una muy buena relación entre trabajadores como entre jefes y subordinados.

Cooperación: Es el sentimiento de ayuda mutua sobre la existencia de los directivos y trabajadores de la organización y así poder enfrentar los problemas que se presenten en la organización

Estándares: Es la percepción de la importancia de las normas que existe en la organización y exigencias en el rendimiento de los trabajadores para dar un buen resultado.

Conflictos: Es el sentimiento de los miembros de una organización, tanto pares como superiores presten atención a las opiniones discrepantes, aunque éstas sean opuestas de su punto de vista. Pero servirá para solucionar los problemas que existan en la organización de forma abierta.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a una organización, el cual es un elemento muy valioso dentro de ella y del grupo de trabajadores específicos

Importancia del Clima Organizacional

La importancia del clima organizacional es una forma global que está constituido por valores, actitudes, creencias de los miembros y por su naturaleza se crean tres elementos del clima:

- a) Evaluar las fuentes de conflicto, ya sea por estrés o por insatisfacción.
- b) Iniciar y sostener un cambio que permita al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- c) Seguir el desarrollo de su organización y poder prever los problemas que puedan surgir.

Estos tres elementos son importantes para el administrador y poder analizar y diagnosticar el clima de su organización. Brunet (1987).

La importancia del clima organizacional es un componente fundamental para el desarrollo de las actividades de los individuos que la integran, lo cual repercute directamente en la productividad de forma positiva o negativamente, esto depende de cómo se sienten los trabajadores de las organizaciones. Yamarú et. al (2018).

Por lo tanto, se puede deducir que el clima organizacional no es algo que se pueda ver ni tocar, pero si es algo que está presente en todas las organizaciones.

Variable: Satisfacción Laboral

Definiciones

A la actualidad no existen definiciones unánimes respecto del concepto de satisfacción laboral, Chiang & Ojeda (2013). "Un trabajador feliz es un trabajador productivo" de acuerdo a Fritzsche & Tiffany (2005). Sin embargo "un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales de uno" Locke (1976). Cuando las metas y acciones de la organización son éticas, existe una probabilidad alta de que se logren los objetivos individuales, organizacionales y sociales. Debido a que

se encuentra trabajo en equipo y al encontrar trabajo en equipo hay cooperación, esto ocurre siempre y cuando exista satisfacción en el trabajo. Newstrom (2011). Es una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo ya sea favorable o desfavorable. Robbins & Coulter (2000). Es la respuesta afectiva como resultado de una evaluación de la situación laboral. Mottaz (1988). "Sentimiento individual en términos positivos o negativos experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que reciben (tanto extrínsecas como intrínsecas) con las que estiman deberían recibir e incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización. Castro; Junco; Jimenez & Cristóbal (2001). Es el nivel de los sentimientos de una persona sobre su agrado y desagrado con respecto a su trabajo. Research & Review (2020).

Por lo que se concluye, que la satisfacción laboral es la percepción del empleado en su campo laboral que puede ser buena o mala y de su estado emocional se cumplirán los objetivos trazados en la organización.

Teorías o Enfoques de Satisfacción Laboral

Existen tres enfoques de satisfacción laboral: situacional, disposicional e interaccionista.

Enfoque Situacional: Este enfoque tiene sus orígenes en la segunda guerra mundial, tiempo en que estudiaban el ambiente laboral en su impacto sobre las actitudes y conductas de los trabajadores. Champion et al (2005). El situacionalismo, tiene como concepto fuerza situacional, indicando que las situaciones psicológicas son poderosas según el grado en que se guíen las personas a percibir y construyen eventos, induciendo a que expectativas de igualdad proveen incentivos de acuerdo al trabajo de conductas estimados correctos e inculcan las habilidades necesarias para una ejecución satisfactoria. Meyer et al. (2010); Cooper & Withey (2009). Para Hackman & Oldham (1976). Existe cinco dimensiones para la medición de satisfacción laboral y son: a) Variedad de habilidades, b) Identidad de la tarea, c) Importancia de la tarea, d) Autonomía, e) Retroalimentación; con estas

dimensiones pretenden tener resultados sobre la variable de satisfacción laboral.

Enfoque Disposicional. - Este enfoque se origina a mediados de la década de los 80, época en que los científicos estudiaban la incidencia de la personalidad de la satisfacción laboral. Judge et. al. (2008). La evidencia que construye el disposicionalismo indica que los individuos tienen estados mentales inobservables. Caspi; Roberts & Shiner (2005). Uno de los modelos más utilizados en la literatura disposicional fue taxonomía Afectividad Positiva/Afectividad Negativa, AP/AN; Brief; Butcher & Robertson (1995).

- a) Neuroticismo. - Estado emocional negativo y esto hace que el individuo actúe de la misma forma,
- b) Extraversión. - Son emociones positivas lo cual hace actuar al individuo de la misma forma,
- c) Apertura a la experiencia. - Es la disposición del individuo a experimentar nuevas experiencias y demostrar creatividad para su futuro,
- d) Amabilidad. - Es respetuoso, tolerante y tranquilo y
- e) Responsabilidad. - El individuo está enfocado en los objetivos y orienta su comportamiento a lograr sus metas y objetivos.

En la literatura disposicional de la satisfacción laboral existen un modelo más amplio de Cinco Grandes Rasgos de Personalidad. CGRP & Goldberg (1990). Que son detalladas líneas arriba.

Enfoque Interaccionista. – Hace ya tres décadas ha transcurrido desde que Kenrick & Funder (1988). Debatieron el termino de individuo-situación refiriéndose así, al enfrentamiento entre los dos enfoques ya mencionados anteriormente. Según Funder et al. (2012). Señalo que no existe una separación entre la persona y la situación, argumentando que la postura y la conducta del ser humano resultan producto de la colaboración entre ambos factores y a la vez mantiene su individualidad; ya en el siglo XXI surge el enfoque integrador para el estudio de satisfacción laboral, intentando

subsanan las limitaciones de los enfoques de disposicionalismo y del situacionalismo. Judge & Zapata (2015).

Características de Satisfacción Laboral

Para Hackman & Oldham (1976). Existen cinco características para medir la satisfacción laboral de los trabajadores en una organización:

- a) Variedad de habilidades. Es el grado en que el trabajo le exige al empleado a hacer uso de sus habilidades y sus diversos talentos para concretizar un trabajo.
- b) Identidad de la tarea. El grado en que el empleado puede realizar un trabajo "completo" e identificable; es decir, que puede realizar un trabajo de inicio hasta el final teniendo un resultado visible.
- c) Importancia de la tarea. El grado en que un trabajo tenga un impacto significativo en la vida o en el trabajo del empleado dentro o fuera de la organización.
- d) Autonomía. El grado en que un trabajador puede tener libertad, independencia y discreción en los aspectos del diseño para la ejecución.
- e) Retroalimentación. Se refiere a que el trabajador debe obtener información directa y clara para poder medir su desempeño por un puesto de trabajo en la organización.

Para Locke (1976); Piero y Prieto (1996) o Melian et al. (1990). Las características Intrínsecas, son muy cercanas al modelo de Hackman y Oldham (1976,1980). Pero las características extrínsecas son las siguientes:

- a) Satisfacción con la **retribución** salarial y extra salarial. - Se refiere a los términos incondicionales e igualdad,
- b) Satisfacción con el **ambiente de trabajo**. - Son las relaciones horizontales que adquieren con los departamentos y entre compañeros como es la comunicación y la amistad que se adquiere en la organización,
- c) Satisfacción con la **estabilidad** en el empleo,

- d) Satisfacción con las **condiciones** de trabajo. - Es el ambiente físico y el espacio en la organización, limpieza, ruidos etc.,
- e) Satisfacción con la **disponibilidad** de feedback y el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas, sus habilidades técnicas, etc. **el estilo de dirección** y liderazgo predominante en la empresa, liderazgo participativo y con las posibilidades de control, autonomía y **participación** del trabajador en la toma de decisiones en la organización sobre los procedimientos y las tareas.
- f) Satisfacción con las oportunidades de ascenso **y promoción** a partir de las posibilidades de formación u otros aspectos en los que se apoya la promoción.
- g) Satisfacción con la **información, la comunicación y las relaciones** humanas o administrativas con los superiores y el estilo de supervisión.
- h) Satisfacción con los **valores y estrategias** de la empresa en general, el modo de gestionar el cambio, el respeto y la mejora de la sociedad, el medio ambiente, etc. y con la pertenencia a una organización cooperativa.

La satisfacción laboral en el trabajo, se caracteriza de forma organizacional, funcional o individual, como pueden ser: Las remuneraciones, las actividades realizadas, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras. Arvey, Carter & Buerkley (1991). Pina-Cunha; Rego; Campos-Cunha; & Cabral-Cardoso (2007). Existen tres modelos: 1). Centrados en el individuo, 2). La situación y 3). Determinados por la interacción de ambas circunstancias.

Tipos de Satisfacción Laboral

Existente dos tipos de satisfacción laboral,

- a) **extrínsecos**, son como motivadores tangibles que pueden ser vistos por cualquier individuo, estos son factores externos del ámbito laboral. Herzberg, (1974)
- b) **Intrínsecos**, estos se generan internamente en el individuo basándose en los sentimientos, los logros y experiencias. Meza (2017)

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Satisfacción con la Supervisión. - Se refiere a la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores y a la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa. Melia & Pieró (1989).

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo. - Esta referido al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación. Melia & Pieró (1989).

Satisfacción con las prestaciones recibidas. - Sus contenidos están referidos al grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación. Melia & Pieró (1989).

Satisfacción intrínseca. - se refieren a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar. Melia & Pieró (1989).

Satisfacción con la participación. - se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea. Melia & Pieró (1989).

Importancia de Satisfacción Laboral

Debe existe una relación positiva de satisfacción en los trabajadores de la organización para obtener buenos resultados. Newstrom (1999). Para promover la productividad de las organizaciones. Burrell y Morgan (19979) Hoy en día la satisfacción laboral de los trabajadores de las organizaciones es estudiada de distintas disciplinas: Como es la psicología, la sociología y la economía; siendo así uno de los principales prioritarios de las organizaciones. Hoppock (1935). La satisfacción es uno de los resultados más importantes del trabajo humano que puede deducir a la persona, sintiendo agrado por su trabajo. Razón, porque la importancia de satisfacción laboral es reconocida como un componente de compromiso organizacional. Kovach (1977).

Por lo que se puede deducir, que los trabajadores satisfechos y motivados, determinan la productividad de una organización, pero si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podrá alcanzar niveles de calidad competitivos, ni en productos ni servicios al cliente. Todo esto justifica la importancia de los factores que determinen la satisfacción laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima. Es una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización. Litwin y Stringer (1968)

Clima organizacional. Para Litwin y Stringer (1968). Define al clima como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento"

Clima organizacional. - Es el comportamiento de un individuo en el trabajo debe considerarse según la fórmula de Lewin que estipula que el comportamiento es función de la persona implicada y de su entorno Brunet (1987)

Autoritarismo explotador. La dirección no les tiene confianza a sus empleados.

Autoritarismo paternalista. - Es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados como la de un amo con su sirviente

Consultivo participativo. - Tiene confianza en su empleado la política y las decisiones se toman en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores

Participación en grupo. - Dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles.

Cultura organizacional. El único camino viable para cambiar a las organizaciones es cambiar su "cultura", es decir, cambiar los sistemas dentro

de los cuales viven y trabajan las personas. Cultura organizacional significa una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización. Cada organización es un sistema complejo y humano, con características propias, como su propia cultura, y con un sistema de valores. Chiavenato (2011)

Organización - Para Lawrence y Lorsch, "organización es la coordinación de distintas actividades de participantes individuales con el objeto de efectuar transacciones planeadas con el ambiente. Chiavenato (2011)

Satisfacción laboral. - Aspectos psicológicos y fisiológico de la satisfacción de los empleados con los factores ambientales del trabajo. Hoppock (1935)

Satisfacción Laboral. Define "Un trabajador feliz es un trabajador productivo" Fritzsche y Tiffany (2005)

Desempeño laboral. -Es una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo ya sea favorable o desfavorable. Robbins y Coulter (2000).

Motivación. Está compuesto por variables que deben tener valores positivos como de la expectativa, la instrumentalidad y la valencia, estas tres variables implique un desempeño motivado. Díez de Castro y Redondo López, (1996). Es la equidad percibida por un sujeto entre dos ratios. Adams (1963).

Necesidades. Son necesidades del individuo que se alcanzan por medio del trabajo y de su entorno. Maslow (1943).

Expectativa. Es una teoría de las personas que pueden elegir el grado de desempeño, que les permita tener más posibilidades de lograr un resultado que valoran y del grado de confianza que una persona tiene, que si se logra el éxito tendrán una recompensa. Stoner, Freeman y Gilbert (1996)

Equidad. Como la proporción que guardan los insumos laborales del individuo (como esfuerzo o habilidad), y las recompensas laborales (como remuneración o ascenso). Freeman y Gilbert (1996).

Puesto de trabajo. Son las características esenciales que debe tener un puesto de trabajo como: variedad de habilidades; son diversas actividades que el puesto de trabajo requiere, para que el empleado puede hacer sus

habilidades y talentos. Identidad de tareas; es la necesidad del puesto de trabajo para realizar una obra completa, la significación de la tarea es la medida de producción sobre la vida de trabajo, Autonomía; es un puesto de trabajo que confiere al individuo un grado sustancial de libertad, independencia y discreción y la Retroalimentación; es el individuo recibe información directa y clara sobre la eficacia de su propio rendimiento. Nadler, Hackman y Lawler (1979).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. GENERAL

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

2.4.2. ESPECÍFICOS

La estructura se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

La responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

La recompensa se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

El desafío se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Las relaciones se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

La cooperación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021

Los estándares se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Los conflictos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

La identidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

2.5. VARIABLES

Variable Clima Organizacional

Definición Conceptual

Clima organizacional. Para Litwin y Stringer (1968). El clima es "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento"

Clima organizacional. Sin embargo, para Brunet (1987). Es un concepto relativamente nuevo en el ámbito de la psicología industrial/organizacional y su definición o su utilización varían a menudo en función de los investigadores que lo estudian Brunet (1987).

Definición Operacional

La operacionalización se medirá con un cuestionario constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones del concepto: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Esta variable se medirá de acuerdo al cuestionario de Litwin y Stringer (1968). Con la escala de Likert de cinco opciones de respuesta, asimismo el nivel y rango.

Variable Satisfacción Laboral

Definición Conceptual

Se demuestra que la satisfacción laboral tiene un enfoque actitudinal, donde las experiencias de las personas y sus percepciones de los efectos del entorno laboral determinan la existencia de la satisfacción o la insatisfacción laboral. Meliá & Peiró (1989).

Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valorización personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo. Loke (1976). Son actitudes generalizada con el trabajo. Beer (1964) y Bravo et. al. (1996)

Definición Operacional

La operacionalización se medirá con un cuestionario constituido por 23 ítems, apoyados en cinco dimensiones del concepto: satisfacción con la

supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. Esta variable se medirá de acuerdo al cuestionario de Meliá & Peiró (1989). Con la escala de Likert de cinco opciones de respuesta, asimismo el nivel y rango.

2.6. DEFINICIÓN DE OPERACIONAL DE TERMINOS

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1 Clima Organizacional

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
CLIMA ORGANIZACIONAL	Conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento (Litwin y Stringer 1968)	Se medirá con un cuestionario constituido por cincuenta ítems de la escala de Likert, apoyados en nueve dimensiones. Esta variable se medirá de acuerdo al cuestionario de (Litwin y Stringer 1968).	Estructura	Jerarquías Procedimientos	1 al 7	Nunca (1)	Malo (50-116)
			Responsabilidad	Supervisores Iniciativas	8 al 15	Casi nunca (2)	Regular (117-183)
			Recompensa	Reconocimientos Sanciones	16 al 22	A veces (3)	Bueno (184-250)
			Desafío	Toma de decisiones Riesgos	23 al 26	Casi siempre (4)	
			Relaciones	Ambiente laboral Relaciones interpersonales	27 al 31	Siempre (5)	
			Cooperación	Óptimo rendimiento Apoyo mutuo	32 al 36		
			Estándares	Rendimiento Desempeño	37 al 41		
			Conflictos	Libertad de opinión Acuerdos y desacuerdos	42 al 45		
			Identidad	Empatía Lealtad	47 al 50		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2 Satisfacción Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
SATISFACCIÓN LABORAL	Enfoque actitudinal, donde las experiencias de las personas y sus percepciones de los efectos del entorno laboral, determinan la existencia de la satisfacción o la insatisfacción laboral (Meliá & Peiró, 1989).	Se medirá con un cuestionario constituido por 23 ítems de la escala de Likert, apoyados en cinco dimensiones de (Meliá & Peiró 1989	Supervisión	Supervisión recibida, proximidad y frecuencia de supervisión relaciones personales con sus superiores igualdad y justicia de trato.	1 al 6	Muy Insatisfecho (1)	Malo (23-68)
			Ambiente físico	Entorno físico lugar de trabajo.	7 al 11	Algo insatisfecho: (3)	Bueno (115-161)
			Prestaciones recibidas	Grado de cumplimiento en la empresa capacidad de decisión participación.	12 al 16	Indiferente (4)	Algo satisfecho (5)
			Intrínseca del trabajo	Satisfacción laboral oportunidad de trabajo.	17 al 20	Bastante satisfecho (6)	
			Participación	Capacidad de decisión participación	21 al 23	Muy satisfecho (7)	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología de investigación, es de diseño no experimental; (porque no se manipulan las variables) y correlacional, porque se establecen posibles relaciones. de corte transversal; porque en vez de hacer un seguimiento de una variable, durante 5 o más años, se estudia esa variable simultáneamente en un solo año. Ñaupás, et. al. (2018).

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básico pura. La investigación pura, es esencial para el desarrollo de la ciencia. Comprende dos niveles, aunque algunos como (Selltiz et al), distinguen tres niveles: el exploratorio, descriptivo y el explicativo. Ñaupás, et. al. (2018).

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo - correlacional. Es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre los trabajadores de la municipalidad sobre las dos variables definidas en la presente investigación. Ñaupás, et. al. (2018).

Método de investigación

Hipotético- deductivo. Entre las funciones de la hipótesis está generalizar los conocimientos logrados sobre un fenómeno. Si la hipótesis es científica y por tanto no es una simple suposición, sino un sistema de datos, informaciones y conocimientos, permite generalizar por inducción los nuevos conocimientos logrados (Ñaupás, et. al. 2018).

Enfoque de la investigación

Cuantitativo. se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativos y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico (Ñaupás, et. al. 2018).

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Definición de población:

Se hizo uso de una población censal porque se trabajó con la totalidad de sujetos de análisis. Estuvo conformada 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pazos.

3.3. TÉCNICAS E INVESTIGACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de la encuesta y los cuestionarios; estos cuestionarios son un conjunto de preguntas que guardan relación con el estudio (Litwin y Stringer 1968). Este cuestionario consta de 50 ítems con escala politómicas y el cuestionario de (Meliá & Pairó 1989) El Cuestionario de Satisfacción S20/23 que consta de 23 ítems con escala politómicas.

Instrumento: Cuestionario

Se utilizó el cuestionario de (Litwin y Stringer 1968), adaptado por (Freddy Almirón Mendoza 2017). Los cuestionarios que se emplearon fueron de la tesis clima organizacional y satisfacción laboral para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Pública.

Se utilizará el cuestionario de (Meliá & Pairó 1989), adaptado por (Elfa Carrasco 2021). El cuestionario que se empleara es de un artículo de “la Medida de la Satisfacción Laboral En Contextos Organizacionales” El Cuestionario de Satisfacción S20/23.

Ficha técnica 1

Denominación: Clima Organizacional

Autor: Litwin y Stringer. (1968)

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital de Pazos

Tiempo: 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Dimensiones: Estructura, ítems (1,2,3,4,5,6,7), Responsabilidad, ítems (8,9,10,11,12,13,14,15), Recompensa (16,17,18,19,20,21,22), Desafío (23,24,25,26), Relaciones (27,28,29,30,31), Cooperación (32,33,34,35,36), Estándares (37,38,39,40,41), Conflictos (42,43,44,45), Identidad (46,47,48,49,50)

Escalas: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Niveles y rangos:

Bajo [50 – 116]

Medio [117 – 183]

Alto [184 – 250]

Ficha técnica 2

Denominación: Satisfacción Laboral

Autor: Meliá & Peiró (1989)

Adaptado por Carrasco 2021

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital de Pazos

Tiempo: 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Dimensiones: Satisfacción con la Supervisión, ítems (13,14,15,16,17,18), Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, ítems (6,7,8,9,10), Satisfacción con las prestaciones recibidas (4,11,12,22,23), Satisfacción intrínseca (1,2,3,5), Satisfacción con la participación (19,20,21),

Escalas: Muy Insatisfecho (1) Bastante insatisfecho: (2) Algo insatisfecho: (3) Indiferente (4) Algo satisfecho (5) Bastante satisfecho (6) Muy satisfecho (7)

Niveles y rangos:

Poco satisfecho [23 – 68]

Satisfecho [69 – 114]

Muy satisfecho [115-161]

Validez

Validados por expertos quienes dieron como resultado su aplicabilidad (Anexo 3), luego, se midió el grado de fiabilidad que midió la veracidad con que fueron contruidos dichos cuestionarios.

Confiabilidad

Se procesó con el Alfa de Cronbach por tratarse de varias escalas se obtuvo el instrumento de clima organizacional de 20 encuestados es de .816 en el SPSS 25 y el instrumento de satisfacción laboral de 20 encuestados .812 en el procesador de datos SPSS 25 (Anexo 6)

3.4. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El análisis de los resultados obtenidos que sirven para la extracción de conclusiones (Litwin y Stringer 1968). Los resultados de los cuestionarios fueron tabulados en hojas electrónicas (Excel), luego se realizó el ingreso de información en el programa SPSS 25; para generar tablas y figuras estadísticas tanto para el análisis descriptivo e inferencial debido a que el enfoque empleado fue el cuantitativo.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El proceso de análisis de datos, se realizará a través de un análisis estadístico descriptivo e inferencial para una mayor comprensión de la información. De acuerdo al diseño correlacional, el coeficiente apropiado es el Rho de Spearman que nos permite establecer la relación u asociación entre variables.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

En el desarrollo de la investigación se dio cumplimiento a los criterios expresados en el protocolo de esquema cuantitativo de la UPSJB que se relaciona con el proceso de la investigación y con el código de ética de la UPSJB.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados Descriptivos

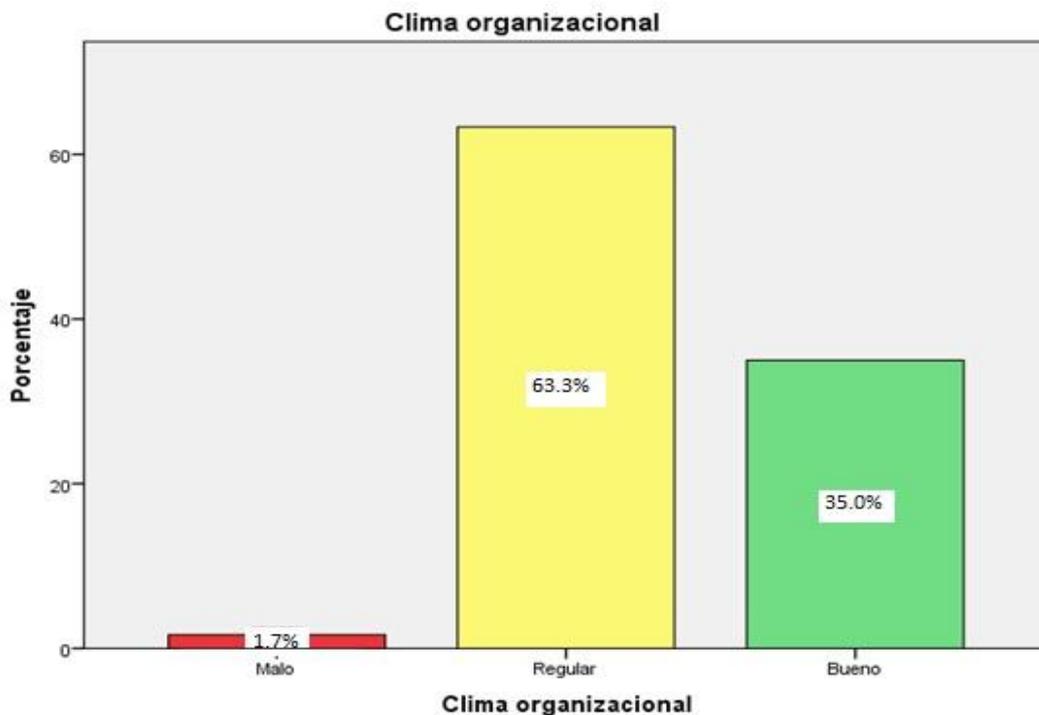
Tabla 1

Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1.7
Regular	38	63.3
Bueno	21	35.0
Total	60	100.0

GRÁFICO 1.

Niveles de percepción de la variable clima organizacional



Interpretación:

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de clima organizacional en los empleados de la Municipalidad, se tiene que el nivel es de regular con un 63.3%, tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 35.0%, en cuanto al nivel de malo este es de 1.7%.

Con esto podemos afirmar que el nivel de clima organizacional tiene tendencia a ser regular.

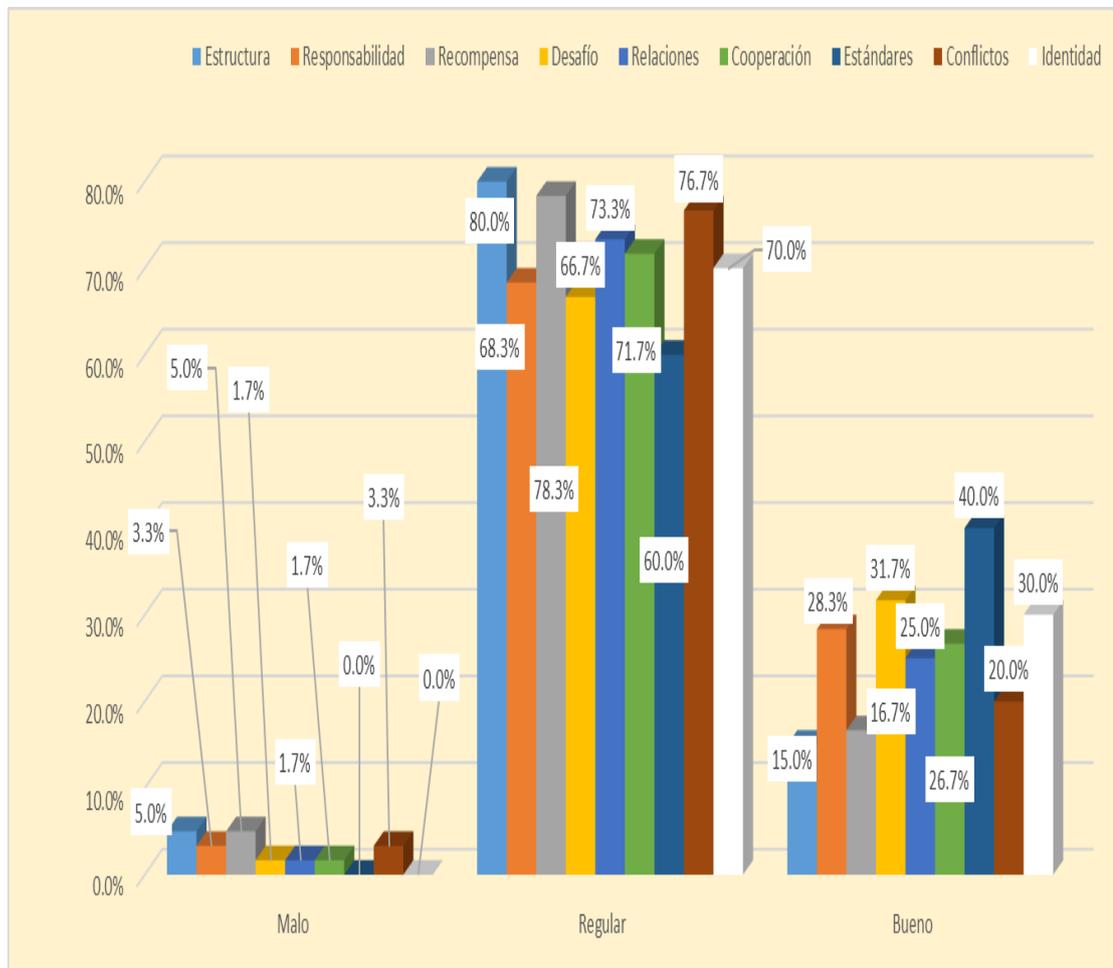
Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Estructura	Malo	3	5.00%
	Regular	48	80.00%
	Bueno	9	15.00%
Responsabilidad	Malo	2	3.30%
	Regular	41	68.30%
	Bueno	17	28.30%
Recompensa	Malo	3	5.00%
	Regular	47	78.30%
	Bueno	10	16.70%
Desafío	Malo	1	1.70%
	Regular	40	66.70%
	Bueno	19	31.70%
Relaciones	Malo	1	1.70%
	Regular	44	73.30%
	Bueno	15	25.00%
Cooperación	Malo	1	1.70%
	Regular	43	71.70%
	Bueno	16	26.70%
Estándares	Malo	0	0.00%
	Regular	36	60.00%
	Bueno	24	40.00%
Conflictos	Malo	2	3.30%
	Regular	46	76.70%
	Bueno	12	20.00%
Identidad	Malo	0	0.00%
	Regular	42	70.00%
	Bueno	18	30.00%

GRÁFICO 2.

Niveles del clima organizacional por dimensiones



Interpretación:

Con respecto a la tabla 2 y a la gráfica 2, se comparó los valores de la tabla y se detalló los valores más representativos entre dimensiones teniendo para el nivel malo a la dimensión estructura junto con la dimensión recompensa con un 5.0%, seguido del nivel regular encontramos a la dimensión estructura con un 80.0% del total. Finalmente, para el nivel bueno encontramos a la dimensión estándares con un 40.0%.

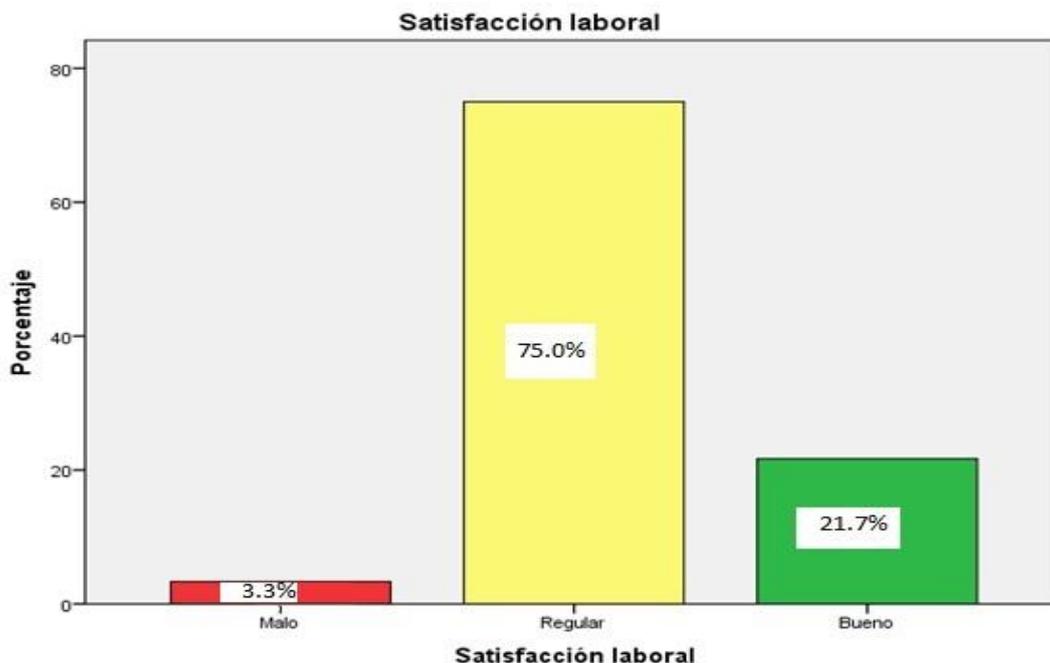
Tabla 3

Niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3.3
Regular	45	75.0
Bueno	13	21.7
Total	60	100.0

GRÁFICO 3.

Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral



Interpretación:

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad, se tiene que el nivel de regular con un 75.0% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 21.7%, en cuanto al nivel malo este es de 3.3%. Por lo que podemos afirmar que los empleados son regularmente satisfechos.

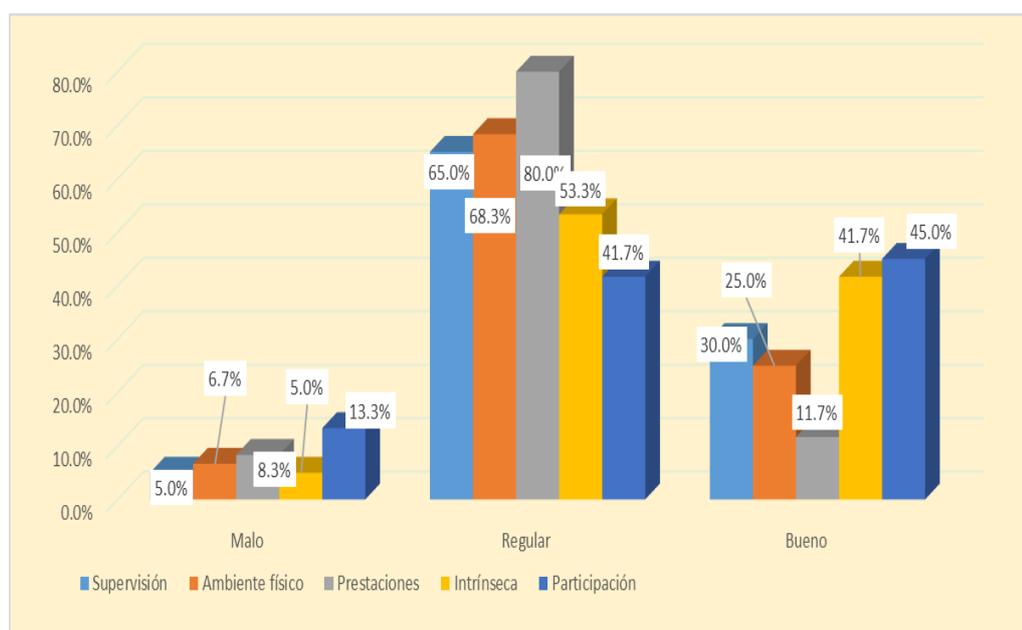
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Supervisión	Malo	3	5.0%
	Regular	39	65.0%
	Bueno	18	30.0%
Ambiente físico	Malo	4	6.7%
	Regular	41	68.3%
	Bueno	15	25.0%
Prestaciones	Malo	5	8.3%
	Regular	48	80.0%
	Bueno	7	11.7%
Intrínseca	Malo	3	5.0%
	Regular	32	53.3%
	Bueno	25	41.7%
Participación	Malo	8	13.3%
	Regular	25	41.7%
	Bueno	27	45.0%

GRÁFICO 4.

Niveles de satisfacción laboral por dimensiones



Interpretación:

Con respecto a la tabla 6 y a la gráfica 4, se comparó los valores de la tabla y se detalló los valores más representativos entre dimensiones teniendo para el nivel malo a la dimensión participación con un 13.3%, seguido del nivel regular encontramos a la dimensión prestaciones con un notorio 80.0% del total. Finalmente, para el nivel bueno encontramos a la dimensión participación con un mediano porcentaje del 45.0%.

4.1.2. Resultados Correlacionales.

Hipótesis General

Ho. El clima organizacional no se relaciona con satisfacción laboral en la municipalidad distrital de pazos Huancavelica 2021.

Hi. El clima organizacional se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 5

Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.427**
		Sig.(bilateral)		.001
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.427**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	60	60

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

La tabla 5, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.427, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por

consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 1

Ho. La Estructura no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. La Estructura se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 6

Correlación de la Estructura y la Satisfacción Laboral

		Estructura	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.493**
		N	.000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	.493**
		N	.000
			60

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

La tabla 6, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.493, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que existe una correlación positiva media entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 2

Ho. La Responsabilidad no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. La Responsabilidad se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 7

Correlación de la Responsabilidad y la Satisfacción Laboral

			Responsabilidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	.432**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.432**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	60	60

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

La tabla 7, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.432, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 3

Ho. La Recompensa no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de pazos Huancavelica 2021.

Hi. La Recompensa se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 8

Correlación de la Recompensa y la Satisfacción Laboral

			Recompensa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1.000	.462**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.462**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

La tabla 8, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.462, así como un $p=0.000 <0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 4

Ho. El Desafío no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

H. El Desafío se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 9

Correlación del Desafío y la Satisfacción Laboral

		Desafío	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Desafío	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.392**
	Satisfacción laboral	N	.002
		Coeficiente de correlación	60
	de	Sig. (bilateral)	.392**
		N	60

** *La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

La tabla 9, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.392, así como un $p=0.002 <0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión desafío y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 5

Ho. Las Relaciones no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. Las Relaciones se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 10

Correlación de las Relaciones y la Satisfacción Laboral

			Relaciones	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coeficiente de correlación	1.000	.404**
		Sig. (bilateral)	.	.001
	Satisfacción laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	de.404**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	60	60

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

La tabla 10, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.404, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 6

Ho. La Cooperación no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. La Cooperación se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 11

Correlación de la Cooperación y la Satisfacción Laboral

			Cooperación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1.000	.621**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.621**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

***.* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 11, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.621, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva considerable entre la dimensión cooperación y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 7

Ho. Los Estándares no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. Los Estándares se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 12

Correlación de los Estándares y la Satisfacción Laboral

			Estándares	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estándares	Coeficiente de correlación	1.000	.426**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.426**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	60	60

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 12, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.426, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión estándares y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 8

Ho. Los Conflictos no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. Los Conflictos se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 13

Correlación de los Conflictos y la Satisfacción Laboral

			Conflictos	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Conflictos	Coeficiente de correlación	1.000	.256**
		Sig. (bilateral)	.	.048
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.256**	1.000
		Sig. (bilateral)	.048	.

N 60 60

***.* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 13, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.256, así como un $p=0.048 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión conflictos y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 9

Ho. La Identidad no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Hi. La Identidad se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.

Tabla 14

Correlación de la Identidad y la Satisfacción Laboral

			Identidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1.000	.371**
		Sig. (bilateral)	.	.004
	Satisfacción laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	.371**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	60	60

***.* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 14, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.371, así como un $p=0.004 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación positiva media entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral.

4.2. DISCUSION

En cuanto a la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.427 y p-valor 0.001). Estos resultados son diferentes a lo de Montoya (2017), el señala que hay una correlación positiva considerable en la variable clima organizacional; esto es porque el 92.1% de los funcionarios cuenta con un ingreso mayor \$331.917; sumado a ello, existe un buen clima laboral en la Institución. Chuquipoma (2018), señala que hay una correlación positiva perfecta evidenciando que el clima organizacional es influyente en la satisfacción laboral. Estos resultados fueron relativamente diferentes a los obtenidos en la Municipalidad de Pazos; el clima laboral es regular, es porque se carece de especialistas para desarrollar dinámicas de concientización a los trabajadores de la Institución. Se sustenta teóricamente en el autor Litwin & Stringer (1968), señala que la motivación y clima son factores que influyen en los aspectos de la conducta y la percepción de los individuos de una organización; la satisfacción laboral, son actitudes, experiencias de las personas y sus percepciones de los efectos del entorno laboral lo que determinan la existencia o la insatisfacción de la satisfacción laboral, Meliá & Peiró (1989).

La hipótesis específica 1: La dimensión estructura se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.493 y p-valor 0.000). Estos resultados son similares a los de Serafín (2017), señala que existe una correlación positiva considerable en la dimensión estructura con la satisfacción laboral, porque cuenta con un buen clima organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda. Sin embargo; para Huamani (2021), señala que existe una correlación positiva perfecta entre ambas variables porque existes un muy buen clima laboral en la empresa Express Jeans C & O S.A. Estos resultados fueron totalmente diferentes a los obtenidos por la Municipalidad Distrital de Pazos, debido a que no fortalece la dimensión estructura y esto hace que tenga una correlación positiva débil

La hipótesis específica 2: La dimensión responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.432 y p-valor 0.001). Estos resultados coinciden con lo de Araujo (2020), que señala que existe una correlación positiva media en dos organizaciones privadas del valle del Cauca. Sin embargo; para Almirón (2017), existe una correlación positiva débil, porque no cuenta con un buen nivel de satisfacción laboral en la dimensión responsabilidad en el Ministerio Público Sede Central Lima. Para la Municipalidad Distrital de Pazos, le falta fortalecer la dimensión responsabilidad con la satisfacción laboral y poder obtener mejores resultados.

La hipótesis específica 3: La dimensión recompensa se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.462 y p-valor 0.000). Estos resultados son diferentes a lo de Jiménez (2017), que señala que no existe correlación entre ambas variables, esto porque no hay un ambiente favorable y participación de los trabajadores de la empresa de consumo masivo. Sin embargo para Guerrero (2018), existe una correlación positiva muy fuerte en la dimensión de recompensa con la satisfacción laboral, se debe a que en esta organización recompensan a los que mejor se desempeñan. Resultados que son diferentes a los obtenidos, lo que nos indica que en la Municipalidad Distrital de Pazos la dimensión recompensa con la satisfacción laboral les falta fortalecimiento.

La hipótesis específica 4: La dimensión desafío se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.392 y p-valor 0.002), estos resultados son diferentes a lo obtenido por Meza (2019), quien señala que en la dimensión desafío existe una correlación positiva considerable con la satisfacción laboral, este se debe a que los trabajadores del área de logística de la Municipalidad de Miraflores muestran un buen clima laboral; pero para Hoyos (2017), existe una correlación positiva perfecta en la dimensión desafío con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca Cajamarca, ellos realizan estudios para medir el clima organizacional con la satisfacción laboral y de esa forma fortalecen las

dimensiones de ambas variables. Se evidencia que los resultados son diferentes a los obtenidos en la Municipalidad Distrital de Pazos, esto es porque en la institución no hace estudios para medir las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

La hipótesis específica 5: La dimensión relaciones se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.404 y p-valor 0.001). Estos resultados son diferentes a los de Rodríguez (2011), quien señalo que existe una correlación positiva débil entre la dimensión relaciones con la satisfacción laboral, en la organización estatal Chilena no prevalece la amistad entre los trabajadores de la organización; pero para Almirón (2017), existe una correlación positiva considerable entre la dimensión relaciones con la satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima, esto es debido a que hay un área que se encarga de fortalecer el clima y la satisfacción laboral. Estos resultados no coinciden con los obtenidos en la Municipalidad Distrital de Pazos, porque no cuenta con un área implementada para fortalecer el clima organizacional con la satisfacción laboral.

La hipótesis específica 6: La dimensión cooperación se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0.621 y p-valor 0.000). Estos resultados son muy similares a los de Cornejo (2019), quien señala que existe una correlación positiva media en el personal del programa trabaja Perú de una entidad pública de Lima Metropolitana, a diferencia de los resultados de Rodríguez (2011), señala que son muy similares con los resultados de Cornejo, en lo que ambos tienen una correlación positiva media, esto se debe a que en ambas organizaciones falta fortalecer la dimensión cooperación con la satisfacción laboral.

La hipótesis específica 7: La dimensión estándares se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.426 y p-valor 0.001). Estos resultados coinciden con los de Meza (2019), señala que en la dimensión estándares existe una correlación positiva media con la satisfacción laboral, este se debe a que en los trabajadores del área de

logística de la Municipalidad de Miraflores no están siendo evaluados continuamente; para Almirón (2017), sus resultados son similares a los obtenidos con una correlación positiva media en la dimensión estándar con la satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima. Esto quiere decir que en las Municipalidades de Pazos no están haciendo estudios para mejorar la dimensión estándares con la satisfacción laboral.

La hipótesis específica 8: La dimensión conflictos se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva débil (Rho 0.256 y p -valor 0.048). Estos resultados son similares a los obtenidos por Meza (2019), en lo que señala que en la dimensión conflictos existe una correlación positiva media con la satisfacción laboral, este se debe a que en los trabajadores del área de logística de la Municipalidad de Miraflores, es porque no hacen estudios para fortalecer el clima organizacional; pero Almirón (2017), los resultados son muy similares a los obtenidos con una correlación positiva media del personal administrativo del Ministerio Público Sede Central Lima, esto sucede porque en ambas municipalidades no hacen evaluaciones permanentes para fortalecer la dimensión conflictos con la satisfacción laboral.

La hipótesis específica 9: La dimensión identidad se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.371 y p -valor 0.004). Estos resultados coinciden con los obtenidos por Rodríguez (2011), quien señala que existe una correlación positiva débil en la dimensión identidad con satisfacción laboral en la organización estatal chilena; asimismo, Almirón (2017), también coincide con los resultados de la dimensión identidad con la satisfacción laboral, se evidencia que hay una correlación positiva débil en el Ministerio Público Sede Central Lima y si no existe un buen clima no hay satisfacción laboral. Los resultados obtenidos son similares a los de Rodríguez y Almirón, esto se debe a que, en la Municipalidad de Pazos, no cuenta con una área y especialistas en las sensibilizar al personal de la Institución.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Primera: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.427 y p-valor 0.001).

Segunda: La dimensión estructura se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.493 y p-valor 0.000).

Tercera: La dimensión responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.432 y p-valor 0.001).

Cuarta: La dimensión recompensa se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.462 y p-valor 0.000).

Quinta: La dimensión desafío se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.392 y p-valor 0.002).

Sexta: La dimensión relaciones se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0.404 y p-valor 0.001).

Séptima: La dimensión cooperación se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.621 y p-valor 0.000).

Octava: La dimensión estándares se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.426 y p-valor 0.001).

Novena: La dimensión conflictos se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva débil (Rho 0.256 y p-valor 0.048).

Décima: La dimensión identidad se relaciona con la satisfacción laboral con un nivel de correlación positiva media (Rho 0.371 y p-valor 0.004).

5.2. RECOMENDACIONES

Primera:

Realizar talleres de integración o relaciones interpersonales, a través de talleres para mejorar el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución

Segunda:

Mejorar la infraestructura, a través de nuevos diseños para que exista mejores ambientes y sean más agradables.

Tercera:

Fortalecer la responsabilidad, buscando nuevas dinámicas para fortalecer el clima laboral

Cuarta:

Recompensar al mejor trabajador, a través de incentivos y poder cumplir las metas trazadas

Quinta:

Mejorar las estrategias de desafíos, realizando estados cada 6 meses para poder identificar los factores que faltan fortalecer.

Sexta:

Mejorar las relaciones en los trabajadores a través de actividades sociales una vez por semana para lazos en todos los colaboradores de la institución

Séptima:

Fortalecer la cooperación con el apoyo de los funcionarios, para una mejor convivencia institucionales

Octava:

Fortalecer los estándares a través de políticas, para mejorar el rendimiento de los trabajadores

Novena:

Impenetrar estrategias que ayuden a solucionar conflictos y poder fortalecer la satisfacción laboral

Decima:

Consolidar la identidad en los trabajadores con la institución a través de políticas que favorecen el liderazgo hacia un objetivo común.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B & Venegas C. (2010) Clima Organizacional en una Empresa Cervecera: un Estudio Exploratorio. Revista: IIPSI Facultad de Psicología UNMSM.
- Alonso, J. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018. Antecedente: Universidad Cesar Vallejo.
- Araujo V. & Velasco J. (2020) Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Dos Organizaciones Privadas del Valle del Cauca. Pontificia Universidad Javeriana
- Brief, A; Butcher, A; & Roberson, L. (1995) Cookies, disposition, and Job attitudes: The effects of positive moodinducing events and negative affectivity on Job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decisión Processes*,
- Almirón, F (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima. En su tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Antecedete, universidad Cesar Vallejo.
- Bonillo, B; & Nieto G (2002) La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Universidad de Almería.
- Bustamante, F. (2020). El Clima y la Satisfacción Laboral como Factores de Alta Relevancia en el Desarrollo de los Colaboradores dentro de una Empresa. Universidad Católica San Pablo.
- Brunet, L. (2011) Clima de trabajo en las organizaciones. primera edición ISBN 968-24-2006-7.
- Cabrera, A. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. (Tesis de licenciatura) Universidad de ESAN.
- Cáceres P. M, Escamilla N. B, Bermúdez J. N, Burgos R. F, Fuentealba S. M & Padilla P. A (2017) Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.

- Revista Ciencia y trabajo, Chile. Recuperado:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Campbell, J; Henry, J; & Wise, L. (1990) Modeling Job performance in a population of Jobs. *Personnel Psychology*.
- Caspi, A; Roberts, B; & Shiner, R. (2005) Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*. PERSONALITY DEVELOPMENT: Stability and Change.
- Campion, M; Mumford, T; Morgeson, F; & Nahrgang, J. (2005) Work redesign: magazine. Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*
- Cernas, D; Patricia, M; & Filadelfo, L. (2018) Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalente between México and the United States Universidad Autónoma del Estado de México y Universidad de Guadalajara, México
- Charry, C. (2018) LA Gestión de la Comunicación Interna y el Clima Organizacional en el Sector Público. Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local N.º 03 de Lima Metropolitana.
- Christopher, M; Berry, I. (2019) Relative importance of the main dimensions of Job performance in determining the overall Job performance qualifications of supervisors. *Background: Canadian Journal of Management Sciences*
- Chirinos, A; Yamarú, V; Meriño, C & Martínez, V. (2018) El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, ISSN: 0120-8160
- Condor, & Omar, H. (2017) La Gestión de la Comunicación Interna Y El Clima Organizacional En El Sector Público. Ministerio de Educación, Unidad de Gestión
- Cornejo, X. (2019) Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del programa trabaja Perú de una entidad pública de Lima Metropolitana. Para Optra el Título profesional de licenciada en gestión de recursos humanos. repositorio académico USMP

- Chuquipoma, O. (2018) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017. Tesis para Optar el título en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Funder, D; Guillaume, E; Kumagai, S; Kawamoto, S & Sato, T (2012) The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. The Japanese Journal of Personality.
- Fritzsche, B; & Parrish, T (2005) Factores que influyen en la satisfacción laboral de los bibliotecarios de las bibliotecas. universitarias federales y estatales en el sur de Nigeria
- García, S. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Antecedente: Cuadernos de Administración, ISSN: 0120-4645 Universidad del Valle Cali, Colombia.
- González, B; Pedraza, N & Sánchez, M (2015) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Elsevier Doyma. Recuperado Estudios Gerenciale
- Goldberg, L. (1990) An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. University of Oregon and Oregon Research Institute, Eugene
- Guisado, P; Velázquez, Z; Tamayo, M (2017) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras Ciencias Holguín, vol. 23, Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín Holguín, Cuba.
- Guerrero, E & Nieto, N (2018) El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015. Para optar el grado académico de maestro de gestión en salud. Universidad Privada Norbert Wiener
- Huamani, D. (2021) Relación entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Hoyos, D. (2017) Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca Cajamarca, 2016. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte
- Hackman & Oldham (1976) Conditions under which employees respond positively to enriched work. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Iglesias, A & Torres J (2018) Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería.
- Judge, T & Zapata, C (2015) The personsituation debate revisited: Effect of situación strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting Job performance. Academy of Management Journal.
- Jiménez, D & Jumiles. B (2016) Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Revista Ciencia Unemi, vol. 9, Universidad Estatal de Milagro.
- Kenrick, D & Funder, D (1988) Profiting from controversy: Lessons from the personsituation debate. American Psychologist.
- Locke, J. (1976) The nature and consequences of Job satisfaction. SAGE Publications henational professional and educational.
- Litwin, & Stringer (1968) Cuestionario de Clima Organizacional Recuperado: <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- Montoya, D & Tostes, M (2017) Relation between Organizational Climate and Personnel Performance Assessment in a Tourist Service Company. World Academy of Sciences, Engineering and Technology International Journal of Management Economics and Engineering.
- Meza, G. (2019) Relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del área logística de la Municipalidad de Miraflores Lima, PERÚ 2019. Para Optar el Título profesional de Psicóloga. universidad peruana los andes

- Meza, E. (2017) Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-México. Instituto Tecnológico de Sonora-México.
- Meliá, J & Peiró, J (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. Recuperado: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Montoya, P (2017) Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. artículo Universidad del Bío, Chillán-Chile
- Newstrom, J (2011) Comportamiento Humano en el Trabajo. Antecedente: University of Minnesota Duluth.
- Paz, R & Gonzales, D (2012) Productividad y competitividad. administración de las operaciones.
- Pujol, L. (2018) Satisfacción laboral una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - CONICET, Buenos Aires, Argentina.
- Pérez, T & Rivera, C (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Peiro, J & Prieto, (1996) Tratado de psicología del trabajo síntesis. Volumen II aspecto psicosocial del trabajo.
- Rustin, D; Reeshad, S & Richard, H (2010) A Review and Synthesis of Situational Strength in the Organizational Sciences. Journal of Management.
- Research, & Review (2020) Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statist. Website: www.ijrrjournal.com Research Paper E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237

- Rodríguez, A. et. al (2021) Clima y Satisfacción Laboral como Predictores del Desempeño: en una Organización Estatal Chilena. Es su artículo salud y sociedad. Universidad Católica del Norte Chile.
- Sánchez, M; Sánchez, P; Montserrat, M & Sánchez, F (2014) Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España. Universidad the Coruña, España.
- Sánchez, M & García, L (2017) Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Universidad Tecnológica de Pereira Colombia.
- Serafín, F. (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la Ltda.; Tesis Para Optar El Grado Académico de Maestro en Gestión de Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo.
- Uría, D. (2011) El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelascía. Ltda. De la ciudad de Ambato, Tesis para optar el Título de Ingeniera de Empresas Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Vega, D; Arévalo, A; SandovalMa, J; Aguilar, C & Giraldo J (2006) Clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). ISSN: 1794-9998.
- Visbal, E. (2014) Clima organizacional para una cultura de calidad. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas.
- Yucra, P. (2015) El Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2012 – 2014, Tesis para optar el grado académico de Magister scientiae en Contabilidad y Administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o Rangos
Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021	Hipótesis General El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Variable I: Clima Organizacional (Litwin y Stringer 1968)				
			Estructura	Jerarquías procedimiento	01-07	Nunca (1) Casi nunca (2)	Malo (50-116)
			Responsabilidad	Supervisores Iniciativas	8-15	A veces (3) Casi siempre (4)	
			Recompensa	Reconocimientos Sanciones	16-22	Siempre (5)	Regular (117-183)
Problema Específico ¿Cuál es la relación entre la Estructura y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Objetivos Específicos Determinar la relación entre la estructura y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Hipótesis Específicos La estructura se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Desafío	Toma de decisiones riesgos	23-26	Bueno (184-250)	
			Relaciones	Ambiente laboral relaciones interpersonales	27-31		
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	La responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Cooperación	Óptimo Rendimiento apoyo mutuo	32-36		
¿Cuál es la relación entre la recompensa y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre la recompensa y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	La recompensa se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Estándares	Libertad de Opinión Acuerdos y Desacuerdos	42-45		
			Conflictos		46-50		
			Identidad	Empatía lealtad			

			Variable II: Satisfacción Laboral (Melia & Peiro 1989)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o Rangos
¿Cuál es la relación entre el desafío y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre el desafío y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	El desafío se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Supervisión	Supervisión recibida Proximidad y frecuencia de supervisión Relaciones personales con sus superiores Igualdad y justicia de trato	1-6	Muy Insatisfecho -1 Bastante Insatisfecho -2 Alto Insatisfecho -3 Indiferente -4	Malo (23-68) Regular (69-114) Bueno (115-161)
¿Cuál es la relación entre las relaciones y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre las relaciones y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Las relaciones se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.					
¿Cuál es la relación entre la cooperación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre la cooperación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	La cooperación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Ambiente físico del trabajo	Entorno físico Lugar de trabajo	7-11	Algo Satisfecho -5 Bastante Satisfecho -6 Muy Satisfecho -7	
¿Cuál es la relación entre los estándares y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre los estándares y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Los estándares se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Prestaciones recibidas	Grado de cumplimiento en la empresa capacidad de decisión participación	12-16 17-20		
¿Cuál es la relación entre los conflictos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre los conflictos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Los conflictos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Intrínseca	satisfacción laboral oportunidad de trabajo	21-23		
¿Cuál es la relación entre la identidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021?	Determinar la relación entre la identidad y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	La identidad se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pazos Huancavelica 2021.	Participación	capacidad de decisión participación			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p>	<p>Población: Conformado</p> <p>Muestra Conformado por</p> <p>Muestreo: Población aleatorio simple</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Litwin y Stringer. 1968 Cuestionario de Meliá & Peiró 1989 adaptado por Carrasco</p>	<p>Descriptiva: Tabla de frecuencia Figuras estadísticas</p> <p>Inferencia Para la prueba de hipótesis se realizará los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Datos: r s = Correlación de rango de Spearman D = la diferencia entre los rangos de las variables correspondientes n = número de datos</p>

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, ustedes encontrarán una serie de afirmaciones acerca de la Institución en que usted trabaja. Frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuesta que son las siguiente: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Deberá marcar con una X la alternativa que según su opinión describe con más exactitud la situación actual de la organización.

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

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	ITEMS	5	4	3	2	1
ESTRUCTURA						
1	En esta institución está claro que las tareas están bien y organizadas					
2	En esta Institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.					
3	En esta institución está claro sus responsabilidades de cada uno					
4	En esta institución es necesario permiso para hacer cada cosa					
5	Las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.					
6	En esta organización trabajamos de forma clara y planificada					
7	En las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién es mi jefe.					
RESPONSABILIDAD						
8	Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.					

9	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
10	Los jefes prefieren que, si se hace bien las, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos					
11	En esta Institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer					
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.					
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.					
14	Es común en esta Institución que los errores sean superados sólo con disculpas.					
15	Que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.					
RECOMPENSA						
16	En esta Institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos					
17	En esta Instrucción existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.					
18	En esta Institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.					
19	En esta Institución una tendencia a ser más negativo que positivo.					
20	En esta Institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.					
21	En esta Institución los errores son sancionados.					
22	En esta Institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.					
DESAFÍO						
23	Esta Institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario					
24	En esta Institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.					
25	La dirección de nuestra Institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.					
26	Para que esta Institución sea superior a otras hay que correr grandes riesgos.					

RELACIONES					
27	Entre el personal de esta Institución predomina un ambiente de amistad.				
28	Esta Institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.				
29	En esta Institución cuesta mucho llegar a tener amigos.				
30	En esta Institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.				
31	En esta Institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.				
COOPERACIÓN					
32	En esta Institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.				
33	En esta Institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.				
34	En esta Institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado				
35	La administración de nuestra Institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.				
36	En esta Institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.				
ESTÁNDARES					
37	En esta Institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo				
38	Para la administración de esta Institución toda tarea puede ser mejor hecha.				
39	En esta Institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.				
40	Esta Institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.				
41	En esta Institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.				
CONFLICTOS					
42	En esta Institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo				
43	En esta Institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos				

44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la Institución.					
45	En esta Institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes					
IDENTIDAD						
46	En esta Institución ver no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.					
47	Las personas están satisfechas de estar en esta Institución					
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.					
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la Institución					
50	En esta Institución la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.					

(Autores: Litwin & Stringer)

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado me dirijo a usted, para solicitarle su colaboración y poder completar información del cuestionario sobre la satisfacción laboral de la organización. Marca con una "X" en un casillero por pregunta, utilizando la siguiente escala.

Satisfecho			Indiferente	Insatisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
7	6	5	4	3	2	1

SATISFACCIÓN LABORAL		Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho				
		Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Algo	Bastante	Muy
N	ITEMS	7	6	5	4	3	2	1
Satisfacción con la Supervisión								
1	Mantiene relaciones personales con sus superiores							
2	Cuenta con supervisión que ejercen sobre usted							
3	Cuenta con frecuencia con que es supervisado							
4	Recibe juzgamiento por los supervisores de su tarea							

5	Recibe igualdad de trato su Institución							
6	Recibe apoyo de sus superiores.							
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo								
7	Presenta limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
8	Dispone entorno físico y espacio en su lugar de trabajo							
9	Cuenta con iluminación de su lugar de trabajo							
10	Cuenta con ventilación de su lugar de trabajo							
11	Cuenta con control de temperatura de su local de trabajo.							
Satisfacción con las prestaciones recibidas								
12	Recibe un salario de acuerdo a sus expectativas.							
13	Promueve oportunidades de formación su Institución							
14	Brinda oportunidades de promoción							
15	Cumple su Institución el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
16	Promueve la negociación en su sobre aspectos laborales.							
Satisfacción intrínseca								
17	Produce satisfacciones su							

	trabajo por sí mismo							
18	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que destaca							
19	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
20	Alcanza objetivos, metas y tasas de producción							
Satisfacción con la participación								
21	Tiene capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
22	Participa en las decisiones de su departamento o sección							
23	Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución							

Pertenece Melià & Peiró 1998. Adaptado por Carrasco 2021

Anexo 3: Certificación de Validación de los Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Aprendizaje							
	EXTRUCTURA	✓		✓		✓		
1	En esta Institución los trabajos están bien definidos y organizados	✓		✓		✓		
2	En esta Institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	✓		✓		✓		
3	Esta Institución se preocupa de que tenga claro su funcionamiento,	✓		✓		✓		
4	En esta Institución es necesario permiso para hacer cada cosa.	✓		✓		✓		
5	Las ideas nuevas se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	✓		✓		✓		
6	Trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	✓		✓		✓		
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Quienes dirigen esta Institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	✓		✓		✓		
9	En esta Institución hay confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
10	Quienes dirigen esta Institución prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	✓		✓		✓		
11	En esta Institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer .	✓		✓		✓		
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	✓		✓		✓		
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	✓		✓		✓		
14	Es común en esta Institución que los errores sean superados sólo con disculpas.	✓		✓		✓		
15	Que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En esta Institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	✓		✓		✓		
17	En esta Instrucción existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	✓		✓		✓		
18	En esta Institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓		
19	En esta Institución una tendencia a ser más negativo que positivo.	✓		✓		✓		
20	En esta Institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
21	En esta Institución los errores son sancionados.	✓		✓		✓		
22	En esta Institución se trabaja en forma lenta pero segura	✓		✓		✓		

	y sin riesgos.							
	DESAFÍO	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Esta Institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario	✓		✓		✓		
24	En esta Institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	✓		✓		✓		
25	La dirección de nuestra Institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	✓		✓		✓		
26	Para que esta Institución sea superior a otras hay que correr grandes riesgos.	✓		✓		✓		
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Entre el personal de esta Institución predomina un ambiente de amistad.	✓		✓		✓		
28	Esta Institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓		
29	En esta Institución cuesta mucho llegar a tener amigos.	✓		✓		✓		
30	En esta Institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	✓		✓		✓		
31	En esta Institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓		
	COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
32	En esta Institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓		
33	En esta Institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓		
34	En esta Institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado	✓		✓		✓		
35	La administración de nuestra Institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓		
36	En esta Institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	✓		✓		✓		
	ESTÁNDARES	Si	No	Si	No	Si	No	
37	En esta Institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	✓		✓		✓		
38	Para la administración de esta Institución toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓		
39	En esta Institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	✓		✓		✓		
40	Esta Institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	✓		✓		✓		
41	En esta Institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo..	✓		✓		✓		
	CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
42	En esta Institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo	✓		✓		✓		
43	En esta Institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos	✓		✓		✓		
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la Institución.	✓		✓		✓		

45	En esta Institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes	✓		✓		✓		
	IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
46	En esta Institución ver no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓		
47	Las personas están satisfechas de estar en esta Institución	✓		✓		✓		
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	✓		✓		✓		
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la Institución	✓		✓		✓		
50	En esta Institución la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – Metodología de la investigación Científica

Francis Ibarquen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Aprendizaje							
	Satisfacción con la supervisión							
1	Mantiene relaciones personales con sus superiores	✓		✓		✓		
2	Cuenta con supervisión que ejercen sobre usted	✓		✓		✓		
3	Cuenta con frecuencia con que es supervisado	✓		✓		✓		
4	Recibe juzgamiento por los supervisores de su tarea	✓		✓		✓		
5	Recibe igualdad de trato su Institución	✓		✓		✓		
6	Recibe apoyo de sus superiores.	✓		✓		✓		
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Presenta limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
8	Dispone entorno físico y espacio en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
9	Cuenta con iluminación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
10	Cuenta con ventilación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
11	Cuenta con control de temperatura de su local de trabajo.	✓		✓		✓		
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibe un salario de acuerdo a sus expectativas.	✓		✓		✓		
13	Promueve oportunidades de formación su Institución	✓		✓		✓		
14	Brinda oportunidades de promoción	✓		✓		✓		
15	Cumple su Institución el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓		
16	Promueve la negociación en su sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓		
	Satisfacción intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Produce satisfacciones su trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
18	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que destaca	✓		✓		✓		
19	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓		
20	Alcanza objetivos, metas y tasas de producción	✓		✓		✓		
	Satisfacción con la participación	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Tiene capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	✓		✓		✓		
22	Participa en las decisiones de su departamento o sección	✓		✓		✓		
23	Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – Metodología de la investigación Científica

Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Aprendizaje						
	EXTRUCTURA	✓		✓		✓	
1	En esta Institución los trabajos están bien definidos y organizadas	✓		✓		✓	
2	En esta Institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	✓		✓		✓	
3	Esta Institución se preocupa de que tenga claro su funcionamiento,	✓		✓		✓	
4	En esta Institución es necesario permiso para hacer cada cosa.	✓		✓		✓	
5	Las ideas nuevas se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	✓		✓		✓	
6	Trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	✓		✓		✓	
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	✓		✓		✓	
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
8	Quienes dirigen esta Institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	✓		✓		✓	
9	En esta Institución hay confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓	
10	Quienes dirigen esta Institución prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	✓		✓		✓	
11	En esta Institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer .	✓		✓		✓	
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	✓		✓		✓	
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	✓		✓		✓	
14	Es común en esta Institución que los errores sean superados sólo con disculpas.	✓		✓		✓	
15	Que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	✓		✓		✓	
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No
16	En esta Institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	✓		✓		✓	
17	En esta Instrucción existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	✓		✓		✓	
18	En esta Institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
19	En esta Institución una tendencia a ser más negativo que positivo.	✓		✓		✓	
20	En esta Institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
21	En esta Institución los errores son sancionados.	✓		✓		✓	
22	En esta Institución se trabaja en forma lenta pero segura y	✓		✓		✓	

	sin riesgos.						
	DESAFIO	Si	No	Si	No	Si	No
23	Esta Institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario	✓		✓		✓	
24	En esta Institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	✓		✓		✓	
25	La dirección de nuestra Institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	✓		✓		✓	
26	Para que esta Institución sea superior a otras hay que correr grandes riesgos.	✓		✓		✓	
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
27	Entre el personal de esta Institución predomina un ambiente de amistad.	✓		✓		✓	
28	Esta Institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓	
29	En esta Institución cuesta mucho llegar a tener amigos.	✓		✓		✓	
30	En esta Institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	✓		✓		✓	
31	En esta Institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓	
	COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
32	En esta Institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓	
33	En esta Institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓	
34	En esta Institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado	✓		✓		✓	
35	La administración de nuestra Institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓	
36	En esta Institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	✓		✓		✓	
	ESTÁNDARES	Si	No	Si	No	Si	No
37	En esta Institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	✓		✓		✓	
38	Para la administración de esta Institución toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓	
39	En esta Institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	✓		✓		✓	
40	Esta Institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	✓		✓		✓	
41	En esta Institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo..	✓		✓		✓	
	CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No
42	En esta Institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo	✓		✓		✓	
43	En esta Institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos	✓		✓		✓	
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la Institución.	✓		✓		✓	
45	En esta Institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes	✓		✓		✓	
	IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No

46	En esta Institución ver no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
47	Las personas están satisfechas de estar en esta Institución	✓		✓		✓	
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	✓		✓		✓	
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la Institución	✓		✓		✓	
50	En esta Institución la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre del 2021

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

Metodólogo, Temático. Asesor y Jurado de Tesis.



Firma del validador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Aprendizaje						
	Satisfacción con la supervisión						
1	Mantiene relaciones personales con sus superiores	✓		✓		✓	
2	Cuenta con supervisión que ejercen sobre usted	✓		✓		✓	
3	Cuenta con frecuencia con que es supervisado	✓		✓		✓	
4	Recibe juzgamiento por los supervisores de su tarea	✓		✓		✓	
5	Recibe igualdad de trato su Institución	✓		✓		✓	
6	Recibe apoyo de sus superiores.	✓		✓		✓	
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
7	Presenta limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
8	Dispone entorno físico y espacio en su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
9	Cuenta con iluminación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
10	Cuenta con ventilación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
11	Cuenta con control de temperatura de su local de trabajo.	✓		✓		✓	
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Si	No	Si	No	Si	No
12	Recibe un salario de acuerdo a sus expectativas.	✓		✓		✓	
13	Promueve oportunidades de formación su Institución	✓		✓		✓	
14	Brinda oportunidades de promoción	✓		✓		✓	
15	Cumple su Institución el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓	
16	Promueve la negociación en su sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓	
	Satisfacción intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No
17	Produce satisfacciones su trabajo por sí mismo	✓		✓		✓	
18	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que destaca	✓		✓		✓	
19	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓	
20	Alcanza objetivos, metas y tasas de producción	✓		✓		✓	
	Satisfacción con la participación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Tiene capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	✓		✓		✓	
22	Participa en las decisiones de su departamento o sección	✓		✓		✓	
23	Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zárate Ruiz DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

Metodólogo, Temático. Asesor y Jurado de Tesis.



Firma del validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Aprendizaje						
	EXTRUCTURA	✓		✓		✓	
1	En esta Institución los trabajos están bien definidos y organizadas	✓		✓		✓	
2	En esta Institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	✓		✓		✓	
3	Esta Institución se preocupa de que tenga claro su funcionamiento,	✓		✓		✓	
4	En esta Institución es necesario permiso para hacer cada cosa.	✓		✓		✓	
5	Las ideas nuevas se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	✓		✓		✓	
6	Trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	✓		✓		✓	
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	✓		✓		✓	
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
8	Quienes dirigen esta Institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	✓		✓		✓	
9	En esta Institución hay confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓	
10	Quienes dirigen esta Institución prefieren que si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.	✓		✓		✓	
11	En esta Institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer .	✓		✓		✓	
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.	✓		✓		✓	
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	✓		✓		✓	
14	Es común en esta Institución que los errores sean superados sólo con disculpas.	✓		✓		✓	
15	Que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	✓		✓		✓	
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No
16	En esta Institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	✓		✓		✓	
17	En esta Instrucción existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	✓		✓		✓	
18	En esta Institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	✓		✓		✓	
19	En esta Institución una tendencia a ser más negativo que positivo.	✓		✓		✓	
20	En esta Institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
21	En esta Institución los errores son sancionados.	✓		✓		✓	

22	En esta Institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓	
	DESAFÍO	Si	No	Si	No	Si	No
23	Esta Institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario	✓		✓		✓	
24	En esta Institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	✓		✓		✓	
25	La dirección de nuestra Institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.	✓		✓		✓	
26	Para que esta Institución sea superior a otras hay que correr grandes riesgos.	✓		✓		✓	
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No
27	Entre el personal de esta Institución predomina un ambiente de amistad.	✓		✓		✓	
28	Esta Institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓	
29	En esta Institución cuesta mucho llegar a tener amigos.	✓		✓		✓	
30	En esta Institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.	✓		✓		✓	
31	En esta Institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓	
	COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
32	En esta Institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓	
33	En esta Institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓	
34	En esta Institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado	✓		✓		✓	
35	La administración de nuestra Institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓	
36	En esta Institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.	✓		✓		✓	
	ESTÁNDARES	Si	No	Si	No	Si	No
37	En esta Institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	✓		✓		✓	
38	Para la administración de esta Institución toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓	
39	En esta Institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.	✓		✓		✓	
40	Esta Institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.	✓		✓		✓	
41	En esta Institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo..	✓		✓		✓	
	CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No
42	En esta Institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo	✓		✓		✓	
43	En esta Institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos	✓		✓		✓	
44	La dirección estima que las discrepancias entre las	✓		✓		✓	

	distintas secciones y personas pueden ser útiles para la Institución.						
45	En esta Institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes	✓		✓		✓	
	IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
46	En esta Institución ver no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
47	Las personas están satisfechas de estar en esta Institución	✓		✓		✓	
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	✓		✓		✓	
49	Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia la Institución	✓		✓		✓	
50	En esta Institución la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jose Urquiza Ordinola DNI: 71208494

Especialidad del evaluador: Mg. Gestión Publica

Firma del Evaluador
Mg. Jose Urquiza Ordinola

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Aprendizaje						
	Satisfacción con la supervisión						
1	Mantiene relaciones personales con sus superiores	✓		✓		✓	
2	Cuenta con supervisión que ejercen sobre usted	✓		✓		✓	
3	Cuenta con frecuencia con que es supervisado	✓		✓		✓	
4	Recibe juzgamiento por los supervisores de su tarea	✓		✓		✓	
5	Recibe igualdad de trato su Institución	✓		✓		✓	
6	Recibe apoyo de sus superiores.	✓		✓		✓	
	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
7	Presenta limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
8	Dispone entorno físico y espacio en su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
9	Cuenta con iluminación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
10	Cuenta con ventilación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
11	Cuenta con control de temperatura de su local de trabajo.	✓		✓		✓	
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Si	No	Si	No	Si	No
12	Recibe un salario de acuerdo a sus expectativas.	✓		✓		✓	
13	Promueve oportunidades de formación su Institución	✓		✓		✓	
14	Brinda oportunidades de promoción	✓		✓		✓	
15	Cumple su Institución el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	✓		✓		✓	
16	Promueve la negociación en su sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓	
	Satisfacción intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No
17	Produce satisfacciones su trabajo por sí mismo	✓		✓		✓	
18	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que destaca	✓		✓		✓	
19	Brinda oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓	
20	Alcanza objetivos, metas y tasas de producción	✓		✓		✓	
	Satisfacción con la participación	Si	No	Si	No	Si	No

21	Tiene capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	✓		✓		✓	
22	Participa en las decisiones de su departamento o sección	✓		✓		✓	
23	Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jose Urquiza Ordinola DNI: 71208494

Especialidad del evaluador: Mg. Gestión Publica



**Firma del Evaluador
Mg. Jose Urquiza Ordinola**

Anexo 4: Constancia de haber aplicado el Instrumento



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAZOS
Prov. Tayacaja –Huancavelica
¡Más gestión, más obras...!

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Pazos, 05 de octubre de 2021.

Dra. María Pilar Cacsire Castillo
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Universidad Privada San Juan Bautista

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar nuestro cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Pazos; provincia de Tayacaja - Huancavelica

En respuesta a la solicitud de la estudiante de pregrado Elfa Carrasco Huaman con DNI 44780508, se autoriza realizar el estudio de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAZOS, HUANCVELICA 2021”. Nuestra Institución brindará todas las facilidades correspondientes a la naturaleza del estudio.

Se extiende el presente documento para fines académicos investigativos.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAZOS
Tayacaja - Huancavelica

Econ. Walter Linares Quilca
ALCALDE

C.c.

Archivo

PLAZA PRINCIPAL S/N PAZOS - TAYACAJA - HUANCVELICA - PERU
Celular 962870333 o al correo electrónico: munipazos1@gmail.com
walterlinaresquilca@gmail.com

Anexo 5: Constancia N° 1242-2021-CIEI-UPSJB



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTANCIA N° 1242 – 2021 – CIEI - UPSJB

El Presidente del Comité de Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista SAC, deja constancia que el Proyecto de Investigación detallado a continuación ha sido evaluado en la sesión del CIEI:

Código de Registro: **N°1242-2021-CIEI-UPSJB.**

Título del Proyecto: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAZOS HUANCVELICA 2021”**

Investigador Principal: **CARRASCO HUAMÁN ELFA.**

El Comité Institucional de Ética en Investigación ha determinado que este proyecto no califica como una investigación en sujetos humanos y está **EXONERADO** de revisión protocolar. Es preciso mencionar que el estudio cumple los lineamientos y estándares académicos, científicos y éticos de la UPSJB.

La vigencia de la constancia es efectiva hasta la conclusión del estudio en mención. No hace falta una solicitud de renovación de vigencia.

Como investigador principal, es su deber contactar oportunamente al CIEI ante cualquier cambio al protocolo exonerado que podría ser considerado en una enmienda al presente proyecto.

Finalmente, el investigador debe responder a las solicitudes de seguimiento al proyecto que el CIEI pueda solicitar y deberá informar al CIEI sobre la culminación del estudio de acuerdo a los reglamentos establecidos.

Lima, 03 de noviembre de 2021.




Mg. Juan Antonio Flores Tumba
Presidente del Comité Institucional
de Ética en Investigación

Anexo 6: Confiabilidad de los Instrumentos

Confiabilidad clima organizacional.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

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

31: P25

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
1	3	5	5	4	4	2	1	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	5	3	4	2	3	1	5	3	4	3	3	3	2	5	1	4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	4		
2	4	1	4	2	2	2	1	4	3	2	5	5	3	3	5	4	4	4	1	1	3	2	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	1	3	3	5	5	2	4		
3	2	4	2	3	5	4	2	2	5	4	3	5	4	3	5	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	5	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	5	1	4	2	1	1	2	3	1	5		
4	4	2	4	2	3	2	1	4	1	4	4	5	3	4	5	2	3	4	1	1	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	2		
5	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	5	5	3	4	5	3	4	5	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	3	1	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	1	3	3	5	5	2	5		
6	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	
7	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4		
8	5	1	4	2	3	1	1	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2		
9	4	1	4	2	3	2	2	4	3	2	5	5	3	4	5	3	4	5	3	2	3	2	4	1	5	4	3	4	3	2	3	3	1	4	3	4	3	4	3	1	5	5	3	1	3	3	5	1	2	4		
10	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4		
11	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5		
12	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4		
13	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	5		
14	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	2	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	2	4	3	4	5	3	3	5	4	3		
15	4	3	3	5	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	1	3	5	5	3	4	5	3	4	3	3	4	
16	5	1	5	2	2	2	1	3	2	5	5	5	3	2	1	4	4	4	1	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	
17	5	1	5	2	2	2	1	4	2	4	4	5	3	1	1	4	4	3	1	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	
18	5	2	5	2	2	2	2	4	2	4	5	5	3	2	1	3	3	4	1	2	3	1	4	4	3	3	4	4	2	1	4	1	3	2	2	5	5	5	4	5	2	5	2	3	4	2	4	4	3	2		
19	4	2	4	3	2	1	1	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	
20	4	2	4	2	2	2	1	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3

CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	50

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	23

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Confiabilidad satisfacción laboral.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	1	3	3	3	1	6	2	1	6	3	4	1	5	1	3	2	5	3	6	5	3	4	6
2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	6	6	6
3	6	3	3	3	2	7	3	3	5	1	1	1	3	3	3	3	7	7	3	3	3	3	3
4	4	4	6	5	6	6	7	6	6	7	7	3	5	5	3	3	5	5	5	6	6	6	6
5	3	3	6	3	4	6	7	2	7	1	3	3	2	4	3	4	3	5	3	6	7	1	4
6	7	6	6	3	6	6	6	3	1	3	6	3	6	2	6	3	6	4	6	1	3	6	2
7	7	7	1	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
8	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	5	5	6	6
9	3	3	5	3	4	5	6	1	6	1	2	3	4	3	3	2	6	2	6	1	6	3	6
10	6	7	5	6	4	2	4	4	1	5	4	7	6	5	4	1	1	5	4	3	7	6	1
11	4	5	5	4	1	3	6	4	5	1	3	5	3	1	5	7	2	1	3	4	6	1	3
12	3	4	1	5	4	6	5	3	4	2	1	5	4	3	1	6	1	4	5	5	2	3	1
13	5	5	6	2	3	1	4	4	3	1	2	5	5	1	4	5	7	5	6	1	6	5	7
14	7	1	5	4	4	3	7	5	4	3	1	6	1	5	3	4	5	6	7	2	7	1	3
15	6	3	4	5	5	7	6	1	5	4	3	1	5	3	4	6	1	5	5	6	1	4	3
16	6	4	4	4	5	6	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	7	6	7
17	5	5	5	4	6	7	5	5	4	3	2	5	4	5	3	3	5	6	6	6	6	6	6
18	7	6	6	6	7	7	7	6	7	5	2	6	3	4	4	3	7	7	7	7	6	7	7
19	6	5	4	4	5	6	6	6	5	5	3	6	3	6	3	5	6	7	6	6	5	6	6
20	2	3	1	4	5	1	6	1	3	4	1	1	1	2	5	4	4	5	4	3	2	1	2

Anexo 7: Base de Datos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																																																						
ITEMs	ESTRUCTURA						RESPONSABILIDAD						RECOMPENSA						DESAFÍO				RELACIONES				COOPERACIÓN					ESTÁNDARES					CONFLICTOS					IDENTIDAD												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50				
1	3	5	5	4	4	2	1	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	4	5	3	4	2	3	1	5	3	4	3	3	3	2	5	1	4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	4				
2	4	1	4	2	2	2	1	4	3	2	5	5	3	3	5	4	4	4	1	1	3	2	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	1	3	3	5	5	2	4					
3	2	4	2	3	5	4	2	2	5	4	3	5	4	3	5	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	5	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	1	4	2	1	1	2	3	1	5			
4	4	2	4	2	3	2	1	4	1	4	4	5	3	4	5	2	3	4	1	1	4	3	4	5	5	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	2					
5	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	5	5	3	4	5	3	4	5	3	2	3	5	4	5	5	4	4	3	1	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	1	3	3	5	5	2	5					
6	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2				
7	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2				
8	5	1	4	2	3	1	1	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2				
9	4	1	4	2	3	2	2	4	3	2	5	5	3	4	5	3	4	5	3	2	3	2	4	1	5	4	3	4	3	2	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	1	5	5	3	1	3	3	5	1	2	4			
10	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2			
11	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5				
12	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4			
13	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	
14	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	2	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	2	4	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	
15	4	3	3	5	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	1	3	5	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4		
16	5	1	5	2	2	2	1	3	2	5	5	5	3	2	1	4	4	4	1	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2			
17	5	1	5	2	2	2	1	4	2	4	4	5	3	1	1	4	4	3	1	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	2			
18	5	2	5	2	2	2	2	4	2	4	5	5	3	2	1	3	3	4	1	2	3	1	4	4	3	3	4	4	2	1	4	1	3	2	2	5	5	5	4	5	2	5	2	3	4	2	4	4	3	2	2			
19	4	2	4	3	2	1	1	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2			
20	4	2	4	2	2	2	1	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	
21	4	3	4	1	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	1	4	3	2	2	5	3	2	5	3	2	5	1	1	5	4	1	3	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	
22	5	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	4	2	2	1	2	2	1	2	4	4	3	1	1	4	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2		
24	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3		
25	4	2	5	2	1	1	1	3	1	4	4	5	4	2	2	3	3	4	2	2	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	2	3	1	5	2	5	5	5	2	2	2		
26	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2		
27	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	5	2	3	1	4	5	4	1	2	3	3	4	5	3	3	5	5	2	2	5	2	4	1	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	5	5	5	5	2	2	2	2	
28	5	5	4	3	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	1	2	2	5	5	4	4	4	2	
29	4	2	5	3	2	2	1	3	2	2	3	5	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	5	2	5	4	4	5	5	1	1		
30	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2		
31	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	1	5	4	5	3	3	
32	4	1	4	3	3	1	1	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	
33	4	5	4	4	5	3	2	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
34	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
35	4	5	4	3	5	2	5	5	5	2	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	4	5	2	5	4	4	5	5	1	1		
36	4	2	3	3	3	1	2	3	2	3	4	5	4	3	3	3	5	5	2	2	4	5	4	5	5	5	4	1	3	3	2	4	2	4	2	4	4	5	4	4	2	2	4	5	2	5	4	4	5	4	2	2		
37	3	3	4	3	4	4	1	3	3	1	3	3	1	4	3	1	3	5	2	3	1	3	4	3	2	3	5	3	1	3	2	3	5	2	4																			

VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL																							
ITEMs	SUPERVISIÓN						AMBIENTE FÍSICO					PRESTACIONES					INTRÍNSECA				PARTICIPACIÓN		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	1	3	3	3	1	6	2	1	6	3	4	1	5	1	3	2	5	3	6	5	3	4	6
2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	6	6	6
3	6	3	3	3	2	7	3	3	5	1	1	1	3	3	3	3	7	7	3	3	3	3	3
4	4	4	6	5	6	6	7	6	6	7	7	3	5	5	3	3	5	5	5	6	6	6	6
5	3	3	6	3	4	6	7	2	7	1	3	3	2	4	3	4	3	5	3	6	7	1	4
6	7	6	6	3	6	6	6	3	1	3	6	3	6	2	6	3	6	4	6	1	3	6	2
7	7	7	1	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
8	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	5	5	6	6
9	3	3	5	3	4	5	6	1	6	1	2	3	4	3	3	2	6	2	6	1	6	3	6
10	6	7	5	6	4	2	4	4	1	5	4	7	6	5	4	1	1	5	4	3	7	6	1
11	4	5	5	4	1	3	6	4	5	1	3	5	3	1	5	7	2	1	3	4	6	1	3
12	3	4	1	5	4	6	5	3	4	2	1	5	4	3	1	6	1	4	5	5	2	3	1
13	5	5	6	2	3	1	4	4	3	1	2	5	5	1	4	5	7	5	6	1	6	5	7
14	7	1	5	4	4	3	7	5	4	3	1	6	1	5	3	4	5	6	7	2	7	1	3
15	6	3	4	5	5	7	6	1	5	4	3	1	5	3	4	6	1	5	5	6	1	4	3
16	6	4	4	4	5	6	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	7	6	7
17	5	5	5	4	6	7	5	5	4	3	2	5	4	5	3	3	5	6	6	6	6	6	6
18	7	6	6	6	7	7	7	6	7	5	2	6	3	4	4	3	7	7	7	7	6	7	7
19	6	5	4	4	5	6	6	6	5	5	3	6	3	6	3	5	6	7	6	6	5	6	6
20	2	3	1	4	5	1	6	1	3	4	1	1	1	2	5	4	4	5	4	3	2	1	2
21	3	5	3	3	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	1	5	5	5	5	5	2	3
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	4	6	6	6	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	6	6
24	6	5	3	3	5	5	6	6	6	3	2	5	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6
25	5	5	6	3	6	7	6	6	7	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6
26	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
27	1	2	4	1	6	6	7	4	7	4	2	6	2	2	3	4	6	4	5	5	5	4	4
28	7	6	6	6	7	2	2	3	7	6	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6
29	6	6	6	3	7	7	7	6	5	3	5	3	5	5	7	5	6	5	5	6	6	6	6
30	5	5	5	3	5	5	6	5	6	5	6	3	3	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5
31	7	6	5	4	6	6	6	7	4	5	6	4	5	3	5	4	7	5	6	6	5	6	6
32	5	5	4	4	5	1	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	7	6	6	5	5
33	6	6	5	5	6	1	7	7	7	6	7	4	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6
34	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	7	6	7	5	6	6	7	6	6
35	6	6	6	3	6	6	7	6	5	2	5	3	4	4	7	5	6	5	5	6	6	6	6
36	6	6	5	4	4	6	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	6	7
37	3	4	5	1	4	2	5	6	5	3	5	4	1	4	4	4	1	5	2	5	6	5	3
38	4	3	2	1	2	2	2	5	2	6	1	2	5	2	4	5	2	1	1	3	6	2	1
39	5	1	3	7	4	6	7	6	1	6	2	3	6	1	3	5	1	5	2	5	4	5	3
40	3	2	7	1	1	7	2	5	6	6	5	4	3	6	7	2	7	5	7	4	7	1	1
41	7	2	1	6	5	4	3	1	7	5	5	3	1	5	1	6	5	4	1	3	2	1	3
42	5	5	3	4	5	5	1	5	5	3	3	3	3	5	3	3	1	1	2	5	2	1	3
43	6	4	6	5	3	7	1	6	2	6	3	5	2	4	1	5	6	5	5	6	2	7	3
44	6	3	3	4	5	6	5	5	6	3	2	4	1	6	1	2	6	5	5	4	1	6	1
45	4	3	6	1	4	3	5	1	3	2	3	1	4	7	3	4	2	6	3	1	4	1	7
46	4	5	3	5	7	4	6	1	3	6	3	2	7	2	6	4	5	3	2	5	5	1	5
47	2	6	1	6	3	6	2	6	5	7	4	6	1	5	4	1	7	2	6	5	6	7	3
48	6	5	1	6	5	1	6	6	3	4	1	4	5	4	6	7	2	6	5	6	1	6	5
49	6	5	3	4	4	5	4	2	5	4	2	4	1	4	4	2	5	5	4	1	6	5	1
50	6	1	5	3	5	7	4	6	6	5	2	4	5	5	3	3	5	7	1	6	2	6	4
51	3	6	5	5	7	6	3	1	2	6	3	3	5	2	4	4	5	1	5	5	2	6	3
52	6	5	6	5	2	6	5	3	1	3	1	5	2	5	6	5	6	1	6	2	6	5	3
53	5	4	1	4	5	5	6	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	2	4	1
54	6	5	6	6	4	6	6	5	6	4	7	3	5	3	5	6	6	6	5	6	6	5	6
55	4	3	4	4	3	3	7	6	6	5	4	2	4	4	3	4	5	6	1	6	5	4	5
56	4	5	4	4	5	6	6	5	5	4	1	4	1	4	4	4	4	5	2	4	6	3	6
57	5	5	3	4	5	6	6	6	5	5	4	5	5	4	6	6	5	5	6	6	7	1	7
58	6	3	4	1	6	5	4	5	3	1	2	2	6	5	1	5	4	3	1	5	7	6	4
59	7	5	1	5	4	7	7	1	7	5	4	5	1	4	5	3	6	1	4	4	1	3	2
60	5	3	6	4	7	1	1	5	6	4	3	6	4	3	1	4	7	6	5	1	5	4	3

Anexo 8: Panel Fotográfico de Encuestas

