



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Anaya Espinoza Kevin Ronald. (ORCID: 0000-0002-2479-3055)

Tolentino Mendoza Yomira Doris. (ORCID: 0000-0002-8878-7279)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello Julio Cesar. (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestras familias, en especial a nuestros padres y abuelos por su apoyo incondicional durante todo el periodo de nuestra carrera universitaria, al brindarnos siempre palabras de aliento para seguir adelante con firmeza y entusiasmo para cumplir nuestros objetivos.

A nuestros queridos hermanos, por ser nuestra fuente de motivación e inspiración para cumplir nuestras metas, razón de superación para ser mejores día a día y forjar un futuro mejor.

Los autores

Agradecimiento

Primeramente, deseamos agradecer a Dios por impulsarnos a siempre confiar en él y mostrarnos siempre que de los problemas y situaciones más difíciles se consigue obtener un gran aprendizaje y una experiencia de superación. De la misma manera agradecer a la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de cultivar sabiduría y abrirnos las puertas al mundo científico, pudiendo conocer excelentes docentes quienes nos infundieron sus conocimientos con mucho empeño y dedicación otorgándonos las facilidades de información para llevar a cabo esta investigación.

Por último, a nuestros amigos que siempre tuvieron el tiempo para compartir momentos inolvidables y conocimientos para sacar adelante los distintos proyectos y actividades desarrolladas a lo largo de la carrera.

Los autores

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de Análisis de Datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
4.1.Resultados según el Objetivo General.....	21
4.2. Resultados según los Objetivos Específicos.....	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1. Tabla del objetivo general.....	21
Tabla 2. Prueba de hipótesis.....	22
Tabla 3. Tabla del objetivo específico 1.....	23
Tabla 4. Prueba de hipótesis	24
Tabla 5. Tabla del objetivo específico 2.....	25
Tabla 6. Prueba de hipótesis.....	26
Tabla 7. Tabla del objetivo específico 3.....	27
Tabla 8. Prueba de hipótesis	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema el diseño correlacional.....	16
Figura 2. Formula para hallar la muestra.....	18

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020. Contando con una población de 125 colaboradores y una muestra seleccionada de 96 colaboradores a través del muestreo probabilístico aleatorio simple. Se usó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de tipo no experimental de corte transversal y correlacional causal, Se contó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para su aplicación. Los resultados de carácter estadístico fueron desarrollados a partir de la prueba de Pearson, se observó una correlación de 0.529, considerado como positiva media a el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores. En este sentido, se logró determinar que existe relación significativa del ambiente laboral en la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, se logró obtener una perspectiva muy clara en cuanto a la relación del ambiente laboral se encuentra en un nivel adecuado con un valor de 58.3% con referencia a la satisfacción. De este modo, el ambiente laboral permitió considerar que existe un adecuado ambiente social, llegando así a la conclusión de que la Municipalidad Distrital de independencia determino la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción, logró un nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Palabras clave: Ambiente laboral, Satisfacción, colaboradores.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between the work environment and the satisfaction of the employees of the District Municipality of Independencia - Huaraz, 2020. Counting with a population of 125 collaborators and a selected sample of 96 collaborators through the simple random non probabilistic sampling. A quantitative approach was used, with a descriptive design of non-experimental type of cross-sectional and correlational causal. The survey was counted as a technique and as an instrument the questionnaire for its application. The results of statistical character were developed from Pearson's test, it was observed a correlation of 0.529, considered as positive average to the labor environment and the satisfaction in the collaborators. In this sense, it was possible to determine that there is a significant relationship between the work environment and the satisfaction of the employees. Likewise, it was possible to obtain a very clear perspective as far as the relation of the labor environment is in an adequate level with a value of 58.3% with reference to the satisfaction. In this way, the work environment allowed us to consider that there is an adequate social environment, thus reaching the conclusion that the District Municipality of Independence determined the relationship between work environment and satisfaction, achieving an average level of satisfaction of the collaborators.

Keywords: Work environment, Satisfaction, collaborate

I. INTRODUCCIÓN

A continuación, se procedió con la descripción de la Realidad Problemática, en muchas de las empresas ubicadas alrededor del mundo, se hizo notorio el escaso interés que mostraban los trabajadores frente al ejercicio de sus obligaciones y la poca identificación institucional causados principalmente por un ambiente de trabajo poco agradable, hechos que conllevaban a que se manifiesten complicaciones tanto personales como laborales, resultando conflictos entre empleador y empleado, lo que generó un ambiente nocivo o en el peor de los casos terminando en el despido. Todas estas dificultades se debieron principalmente, a que las organizaciones no efectuaban ninguna acción para incentivar al personal, de modo, que estos sintieron que poseían un lugar relevante del que se dependía para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos (Sum, 2015).

Existieron muchas municipalidades en las cuales observamos diferentes problemas ya que llevaban varios años desde que habían sido instaladas se percibió a nivel mundial que muchas municipalidades no lograban obtener un mejor ambiente laboral y en dar cumplimiento a los requisitos y normatividad, según Galán (2000 citado por Redondo 2004).

La insatisfacción de los colaboradores en las municipalidades de diversas regiones en el país generó problemas en la eficiencia de un conjunto de objetivos trazados a largo o corto plazo. Se conoció muchas teorías con respecto al bajo rendimiento laboral generado por la insatisfacción, la importancia del ambiente laboral y así mismo las aspiraciones por parte de los colaboradores, fueron elementos muy importantes que contribuyeron a un ambiente acogedor, de igual forma beneficiando a la empresa en la que trabajaban, adquiriendo personal predispuesto en el cumplimiento de sus funciones y que fueron esenciales en la organización (Rubiños, 2017).

Tuvieron como resultado a las condiciones ambientales que rodeaban en su lugar de trabajo ha dicho trabajador siendo esto de agrado o desagrado al momento de desarrollar sus tareas. Esto conllevó a que el ambiente y la

satisfacción laboral pudieran estar relacionados de forma directa con el trabajador.

Ramírez (2009), quienes nos mencionaron que en el sector de trabajo la satisfacción laboral se determinó por las características del ambiente y la interacción entre el personal.

Existieron varios servidores públicos que se desempeñaron en remodelar la planta y de esa manera encontraron un nuevo ambiente laboral que mejore la satisfacción laboral de los trabajadores para encontrarse a gusto con los cambios realizados, ya que el ser humano es sumamente adaptable, pero su capacidad de adaptación no es infinita.

La insatisfacción laboral fue algo común en las empresas grandes o pequeñas a lo largo de los años en el Perú y el principal problema se encontró en el ambiente laboral en la que desarrollaban sus actividades, debido a esta carencia, fue notorio, que los empleados renuncien y vayan cambiando de empresa a medida que surgen propuestas más beneficiosas y ambientes laborales aceptables. Entonces en este escenario, los gerentes en ciertas ocasiones no se encargaron de evaluar las insatisfacciones de sus colaboradores frente al lugar donde realizaron su actividad diaria, generando que los problemas se multipliquen y fueran muchos más complejos de resolver, van inciertos y sin cumplir con las metas y objetivos de su entidad (Diario el Comercio, 2014).

En la pandemia de COVID-19, generó demasiados problemas en el Perú, en diversos sectores de los cuales un país desarrollaba sus actividades ya sean en lo político, en el ámbito social, cultural y económico. No existió ningún sector que no se haya visto afectado por esa crisis, en el Perú existieron muchas empresas que por la pandemia no realizaron sus actividades con normalidad, así sean de servicios o de venta de algún bien material, nadie pudo laborar con normalidad decretado por el Gobierno del Perú, con la finalidad de la prevención y el cuidado de la sociedad peruana, por ende, las empresas grandes o pequeñas fueron una de las más afectadas ya que al no desarrollar su actividades perdieron dinero con las inversiones que realizaron ya que no

podieron ejecutar con normalidad. Por ende, el COVID-19, afectó de manera directa a los trabajadores de empresas privadas o públicas en este caso nuestra organización de estudio fue en una municipalidad, ya que esta enfermedad restringió muchas condiciones en el ambiente laboral, que estos adoptaban al momento de desarrollar las actividades del día a día, ya que no podían estar en contacto el uno hacia el otro, tampoco podían compartir instalaciones, no podían tener comunicación directa, compartir objetos de trabajo, entre otras. Ya que esto fue muy riesgoso para su bienestar y de los que lo rodean como familiares o amigos. El COVID-19 generó muchas complicaciones en el ambiente laboral por ende el incremento de la insatisfacción laboral, el solo hecho de que fue una enfermedad viral, fue de mucho riesgo exponerse ante ella, ya que podía causar, no solo la propagación del virus, sino también la muerte del individuo e incluso la sanción a entidades que no acataron las normas (COEN, 2020).

De tal manera se consideró formular el problema general que se presenta a continuación: ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020?

Y por consiguiente los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el Ambiente Social y los Beneficios en el Trabajo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, 2020?, de la misma manera ¿Cuál es la relación que existe entre los Valores Laborales y la Conformidad Laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, 2020? y finalmente ¿Cuál es la relación que existe entre la Condición Laboral y los Incentivos Laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020?

La justificación teórica del presente estudio nació con la necesidad de acrecentar el conocimiento existente en relación al ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores demostró como la aplicación de los enfoques de los diversos autores que investigan los temas, se contó con la teoría del comportamiento de Likert y la teoría de los dos factores de Herzberg, dichas teorías, se alinearon al caso concreto de la problemática expuesta de la

Municipalidad de Independencia; lo que requirió de la exploración de los diversos materiales bibliográficos para su culminación y así se ofreció un antecedente que pueda ser empleado por investigaciones próximas. En cuanto a la justificación práctica de la presente, esta comprendió a la solución de la problemática existente en base a las variables en estudio, la cual se encontró en diversas organizaciones, tal como en la Municipalidad de Independencia, con lo cual se propuso facilitar información con el fin de brindar una posible solución en los puntos críticos detectados, desde una perspectiva administrativa, lo que se hizo mediante los conocimientos adquiridos, aplicados por los investigadores.

Al mismo tiempo, este trabajo poseyó justificación metodológica, lo que se basó para poder hacer posible la realización de la presente investigación fue encontrar como se relacionaron las variables antes señaladas ante quienes laboraban en la municipalidad de independencia, es indispensable la metodología que se tuvo que aplicar para establecer y dar cumplimiento a los objetivos. Cabe mencionar que, para el logro de los objetivos formulados, se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario, respectivamente; estos elementos otorgaban datos de los cuáles se debieron crear las conclusiones, por ello, en primer lugar, debieron seguir un procesamiento efectuado mediante un software estadístico.

Para finalizar, este estudio su justificación socialmente, pues contempló una temática de investigación que afectó a las personas, sobre todo a aquellas que laboraban en entidades públicas, en las cuales buscaban desarrollarse profesionalmente y entregar mejores resultados, sin embargo, no encontraban las condiciones adecuadas para hacerlo, debido a que afrontaban dificultades contextuales, repercutiéndose así en su satisfacción a la hora de atender sus funciones.

Se presentó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020. Por ende, los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de

Independencia - Huaraz, 2020. De la misma manera Establecer la relación que existe entre los valores laborales y la conformidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020. Por último, Establecer la relación que existe entre la condición laboral y los incentivos laborales en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, 2020.

Posteriormente la investigación, presentó las siguientes hipótesis: Existe relación entre ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020. Por otra parte, la Hipótesis Nula: No existe relación entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En base a la búsqueda y recolección de información del estudio de las variables se halló las siguientes investigaciones, que sirvió como antecedentes hacia el presente trabajo:

Bravo (2017), en su tesis: “Ambiente laboral y comunicación interna en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Breña, Lima-2017” para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, cuenta con una población de 155 trabajadores y un diseño de investigación no experimental, correlacional transversal. Concluyen en lo siguiente: el ambiente laboral no tiene correlación con la satisfacción laboral, aplicando una correlación de Spearman equivalente a 0,780, afirmando la relación directa entre la variable ambiente laboral y comunicación interna.

Bocanegra (2019), en la tesis: “Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019”, Presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar vallejo, elaborada para obtener el grado de Maestría en Gestión del Talento Humano, presenta como diseño de investigación no experimental, correlacional–transversal, concluye que: el clima laboral tiene una correlación directa con la satisfacción laboral, aplica una correlación de Pearson equivalente a 0,682 y de esta manera en cuanto mejor sea el ambiente laboral mejor será la satisfacción en el trabajo.

Landeo (2018), en su tesis: “El Comportamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017”, Presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado académico de Maestro en Educación, Presenta como diseño de investigación no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional, cuenta con una población de 150 colaboradores y su muestra de estudio fue 100 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta, donde se utilizó un diseño descriptivo, concluye que: existe una correlación Rho de Spearman positiva equivalente a 0.829, por ende mientras mejores sean las propuestas de trabajo mayor será el ambiente laboral.

Jara (2018), en su tesis: “Relación de los Valores Interpersonales y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional De

San Agustín 2017” para obtener el grado académico de maestro en ciencias con especialización en gerencia social y recursos humanos, con un diseño de investigación no experimental, correlacional de – transversal, cuenta con una población de 516 trabajadores, Concluyendo en lo siguiente: los valores interpersonales tienen una correlación directa con la satisfacción laboral, aplicando una correlación de Pearson equivalente a 0,754 y de esta manera mientras los valores interpersonales mejor se desarrollen en la práctica, afectara positivamente en la satisfacción laboral.

Peña (2014), en su tesis: “Valores laborales y trabajo en equipo” para obtener el grado académico de licenciada en psicología industrial cuenta con una población de 35 trabajadores y un diseño de investigación descriptivo correlacional. Concluyendo en lo siguiente: En los valores laborales si existe una correlación significativa con el trabajo en equipo, aplicando una correlación de Pearson de 0.654 esto conlleva a un mejor desarrollo administrativo ya que a través de ellos se puede lograr una mejor comunicación y esto a la vez sentir una conformidad laboralmente lo cual le permitirá tener mayor éxito a la empresa al encontrarse conformes los colaboradores mostraran interesarse por fortalecer el trabajo.

Veramendi (2017), en su tesis “Propuesta para Incrementar los Beneficios Laborales en la Organización consorcio Constructor Ductos del Sur–Cusco 2017” presentado en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Señor de SIPAN, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, con un tipo de Investigación descriptiva, con un diseño no experimental transeccional, teniendo como población de 200 personas, concluyó que: con una estadística inferencial de Pearson, mostrando que el resultado influye positivamente con un equivalente del 0,875, es decir que a una mayor aplicación de estrategias en beneficios laborales mayor será satisfacción del trabajador.

El ambiente laboral y la satisfacción laboral tienen los siguientes fundamentos teóricos.

Según Likert (como se citó en Chiang, Martín y Núñez, 2010, p. 50), menciona en su teoría del comportamiento organizacional que “hay actitudes

organizacionales determinando algún tipo de clima laboral, entre ellas son: autoritario, paternal, consultivo y participativo.”

Rodríguez (2016), establece que existen comportamientos percibidos por los trabajadores, estos dependen directamente al comportamiento organizacional y a sus condiciones, reafirmando que la relación estará ligada al ambiente laboral percibida por los trabajadores, como la tecnología, la estructura organizacional, la ocupación del trabajador, el salario, actitudes, personalidad, la satisfacción con su ambiente y la percepción de los colaboradores y sus jefes superiores.

Litwin y stinger (como se citó en García, 2009, p. 46), mencionan “el ambiente del entorno laboral es un conjunto de características y son percibidas de una forma directa o indirectamente por los colaboradores en dicho entorno influyendo de esta manera en su motivación y comportamiento”.

El ambiente laboral es aquel lugar donde el individuo va a desempeñar sus tareas laborales dentro de la organización con espacios y herramientas adecuados y una infraestructura en buenas condiciones, instrumentos tecnológicos, donde los individuos van estar cómodos y satisfechos de realizar sus actividades (Palma, 2016).

Cuando el ambiente laboral satisface las necesidades del individuo, el clima se muestra de una manera positiva; cuando el ambiente laboral no satisface las necesidades del individuo, se muestran de forma negativa (Chiavenato, 2001). Pace (como se citó en Gómez, 2013, p. 4), menciona que: “el ambiente laboral, tiene propiedades organizacionales relacionadas a la calidad del Clima Laboral en las organizaciones, esto es referido por los integrantes de la empresa ya que en la mayoría de casos afecta sus actitudes”.

García (2004), establece que el ambiente social, son las interacciones de los individuos que a través de la comunicación transmiten actividades socioculturales e iniciativas sociales, con el fin de compartir ideas, emociones, pensamientos y actividades culturales creando vínculos entre los individuos en su conjunto.

Moreno, Cavazotte y Pereira (2019), mencionan que el espacio laboral compartido por los colaboradores, es un entorno que habilita las interacciones sociales y que en estos se dan los procesos creativos, dando importancia al

espacio ideal por fomentar la creatividad entre los colaboradores y las interacciones en el trabajo.

El ambiente social se encuentra asociada a la interacción social de los trabajadores de la empresa, es decir como el personal percibe el comportamiento de sus compañeros y de cómo es su interacción en el trabajo. Esta dimensión tiene como indicadores: trabajo en equipo, el cual consiste en el apoyo mutuo entre los trabajadores para el cumplimiento de una determinada tarea o actividad; las comunicaciones, la comunicación entre compañeros de trabajo, la cual genera un ambiente más fraternal y cálido, el cual permite la resolución de problemas mediante la participación; y la equidad, es decir que el trabajador sienta que su aporte a la empresa es único y que de conseguir algún logro se verá recompensado por la empresa de manera económica o no económica (Torrecilla, 2009).

Oliveira (2020) afirma que existen subgrupos de trabajadores, que, al tener excelentes relaciones entre sí, forman grupos potenciales, que crean vínculos más fuertes y colaboradores más predispuestos en apoyar a sus compañeros, despertando emociones de solidaridad mejorando las relaciones laborales.

Un medio digital de grupos de personas empleada en las organizaciones, que crean vínculos más fuertes entre colaboradores y el trabajo en equipo, serían las redes sociales, que a través de su uso en la organización facilitarían en la entrega de documentos físicos y agilizarían en el desarrollo actividades pendientes, aplicaciones como el WhatsApp, correo electrónico, Messenger, Zoom entre otros, se convierten en un medio digital de relaciones entre administrativos y trabajadores de mucha importancia para la organización, ya que son de fácil uso y adaptación, fortaleciendo el ambiente social (Holloman, 2012).

Las redes sociales como el WhatsApp, correo electrónico, Messenger, Zoom están compuestas por un conjunto de personas y empresas que crean lazos a través del Internet y entre las características más notables que poseen son de conexión múltiple de individuos, es un modo de comunicación digital y es un ambiente en donde se desarrollan interrelaciones y crean vínculos (Villasante, 2010).

la comunicación entre los trabajadores es fundamental en una organización, dependiendo de su estado conllevaría a situaciones positivas o negativas en su ambiente social y a su vez a su satisfacción, las características de la personalidad y las diferencias en la capacidad, como la inteligencia emocional, pueden estar importantemente asociadas a problemas de estrés en la organización y al comportamiento laboral, por ende es importante que el colaborador desarrolle habilidades individuales para contrarrestar ciertas dificultades, no solo con sus actividades, si no también, en la solución de problemas entre sus compañeros de oficina. (Pisanti, 2020).

Landeo (2017), menciona que las habilidades sociales, mientras sean escasas en el individuo dirigirán a un desajuste psicológico en este y de tal forma a tomar decisiones erradas al intentar solucionar sus conflictos. Pero un desarrollo anticipado de sus habilidades mejoraría a las soluciones de conflictos en el trabajo. (p. 28).

Guillen (2018), el liderazgo se podría considerar como una habilidad social a desarrollar, de tal manera involucraría a los colaboradores voluntariamente para el desarrollo de una actividad, por lo tanto, las opiniones y decisiones se realizarían en el trabajo de equipo, logrando los objetivos de la organización.

Ouchi (como se citó en Estrada, 2019, p. 3), menciona el modelo de la “teoría Z”, expone que los valores laborales tienen influencia en la actitud de los colaboradores de forma directa. Dicho autor revisa los diferentes valores de la organización, que pueden diferir de los valores del individuo y del entorno.

Los valores laborales se encuentran promovidas por la empresa como aquellos principios que tienen los trabajadores frente a su trabajo y la identidad con la organización, estos permiten fortalecer el clima laboral debido a que determinan las normas a seguir dentro del ambiente laboral (Torrecilla, 2009).

Guillen (2018), el cumplimiento de deberes dentro de la organización es el compromiso del individuo frente a su trabajo y conlleva a la responsabilidad, de tal manera reafirma las obligaciones delegadas del individuo haciéndose responsable de las consecuencias de sus actos, demostrando los valores laborales en su organización.

Natigor y Rafiki (2019), los valores laborales, el compromiso, la satisfacción y ganancias formarían parte de la ética de trabajo y que a través de estos se

crean resultados positivos en la organización, siendo importantes estratégicamente al emplearlos.

Pérez, Queiroga y Oliveira (2019), relacionan las exigencias y cambios laborales con las enfermedades ocasionadas por el estrés laboral, ya que los trabajadores al no contar con las condiciones y materiales para satisfacer las demandas antes mencionadas, perjudican el bienestar del colaborador, entonces es importante brindarles a los colaboradores los implementos necesarios y equipos en excelentes condiciones, para que tengan un mejor desenvolvimiento individual-grupal en su centro de labor, por ende, llegar a la satisfacción al realizar cada actividad con las herramientas adecuadas.

De Salas, Arriaga y Pla (2006, p. 10), menciona que las condiciones laborales son los espacios, herramientas de trabajo y cualidades del entorno en el que un individuo u organización realiza sus funciones.

Slocum (2009), Las condiciones laborales representan elementos del trabajo, buena iluminación y tener un ambiente agradable, son ejemplos de condiciones laborales que a los empleados pueden provocar una actitud positiva, él no exigir viajes de largas distancias para llegar al trabajo son aspectos que los empleados encuentran importante a la hora de poner énfasis en las buenas condiciones laborales, el no tener jornadas largas, suman a condiciones en el trabajo favorables.

Reyes (2016), menciona que la condición laboral es el escenario del entorno donde se encuentran inmersos el espacio a utilizar para laborar, la iluminación, protección, siguiendo del segundo indicador, condiciones de riesgo donde se encuentran inmersos el ruido, los riesgos eléctricos, tanto las temperaturas bajas o elevadas, finalmente el tercer indicador; condiciones sobre los servicios del centro de trabajo quien cuenta con los servicios higiénicos adecuados para el personal, un comedor donde se pueda conversar tranquila y cómodamente con los compañeros a la hora del refrigerio, los botiquines y en algunos casos el servicio de guardería.

Forastieri (2005), nos menciona que “la condición laboral incluye en el estado del entorno en el que se realiza distintas actividades, de servicios, en lugares de trabajo internos o externos. Asimismo, nos señala que las condiciones

laborales contribuyen a las condiciones de riesgo entre ellas el evitar los accidentes y enfermedades para que no baje la productividad”.

Neffa (1987), Nos señala que las condiciones laborales están constituidas por distintas variables, influyendo en la salud del individuo de manera física y psicológica de la vida de los trabajadores en su conjunto, esta influencia dependerá de la resistencia a las condiciones de riesgo. Teniendo el autor en cuenta menciona las siguientes variables: la división del trabajo, la seguridad, la higiene, la carga mental del trabajo.

De Salas, Arriaga y Pla (2006, p. 9), mencionan que las características de las condiciones laborales: con respecto a locales, instalaciones, equipamiento, servicios, producto y entre otras herramientas en el ambiente laboral, características como las biológicas, químicas y físicas forman parte de la condición laboral en la cual el trabajador desarrolla sus actividades.

Herzberg (1968), en su teoría de “los dos factores” menciona que los higiénicos o factores extrínsecos, son el lugar o espacio en el que el individuo desarrollar sus actividades y labores, está rodeado por condiciones y elementos que posee la organización. Los factores motivacionales o también conocido como factores intrínsecos son referidos a la ocupación de la persona quien se hace responsable de actividades en la organización. El reconocimiento, desarrollo profesional, la autorrealización son sentimientos importantes que se encuentran dentro de los factores de motivación.

Según Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2006, p. 286), “existen dos conjuntos de comportamiento de las personas frente a su ambiente de trabajo”.

Herzberg (1968), según la mención del autor indica que existe un conjunto de factores motivacionales como el logro, los reconocimientos de logro, con respecto al trabajo, responsabilidad y el crecimiento que te dirige a la satisfacción. Y por ende también menciona el conjunto de factores de higiene como las políticas de la compañía, la administración, el sueldo, la supervisión, condiciones físicas, condiciones ambientales de trabajo y relaciones interpersonales que a su vez te dirige a la insatisfacción.

Herzberg (1968), nos hace mención a que el trabajador debe contener un apoyo del desarrollo psicológico, de esta manera cumplir con su autorrealización y obtener el reconocimiento de sus compañeros.

Omar, Salessi y Urteaga (2017), afirman que los colaboradores que reciben reconocimientos y felicitaciones por parte de sus jefes en su ambiente de trabajo, promueven entre estos a desarrollar facetas más positivas, mejorando su desempeño en la organización.

Locke (como se citó en García, 2010, párr. 5), menciona que la satisfacción en el trabajo es un “estado emocional de forma positiva o placentera de la percepción sub-jetiva de las experiencias laborales del colaborador”. Esto significa que son estados emocionales satisfactorios generados por situaciones laborales, así mismo concuerda Robbins (2004), el cual justifica “Quién está muy satisfecho con su puesto de trabajo muestra una actitud positiva, en cambio quien está insatisfecho, cambia hacia actitudes negativas.” por ende afirmando estas teorías de esta investigación.

Devotto, Freitas y Wechsler (2019), menciona que la realización de labores puede crear ambientes favorables, en los cuales los colaboradores puedan experimentar estados emocionales positivos en su trabajo y en su vida (bienestar ocupacional), entonces los trabajadores muestran comportamientos positivos de acuerdo a las actividades que tienen.

Asgari, Mezginejad y Taherpour (2019), afirma que las organizaciones interesadas y enfocadas en el bienestar de sus colaboradores, muestran niveles altos de compromiso laboral, satisfacción laboral y actitudes que benefician a la organización, siendo más rentables en el ambiente de trabajo.

Maslow (1997), “tiene como base aquellas necesidades que son las más básicas para el ser humano. Una vez alcanzadas todas las necesidades básicas, se irá ascendiendo de escalón y a su vez, desarrollando necesidades mucho más elevadas. Se dividen en 5 tipos de necesidades” (p. 283 y 284).

Necesidades básicas o fisiológicas: La comida, el descanso y la salud son necesidades muy importantes. Necesidades de seguridad y protección: Como por ejemplo no encontrarte en peligro, tener un lugar de trabajo seguro y agradable. Necesidades sociales o de afiliación: Sentirnos parte de un grupo, tener amigos, relaciones afectivas e íntimas. Necesidades de estima o de reconocimiento: conseguir metas personales, una buena reputación, sentir confianza en uno mismo o ser exitoso. Necesidades de autorrealización: Desarrollar potencial, crecer personalmente, no hacer caso a los prejuicios y

encontrar un verdadero sentido a la vida. Dando a entender que las primeras necesidades de ser humano como la alimentación, el descanso y la salud requieren ser satisfechas” por consiguiente llevarlos a una conformidad laboral (p. 283 y 284).

Gan y Berbel (2007), mencionan que la conformidad laboral es la percepción del bienestar y comodidad del individuo ante las interrelaciones de sus miembros y de la satisfacción laboral ante su lugar de trabajo, de tal manera prioriza la creación del ambiente laboral, afectando positivamente la comunicación entre colaboradores, la solución de dificultades laborales, la toma de decisiones y la motivación del individuo. Por ende, esto crea conformidad laboral, no obstante, los trabajadores siempre buscaran algún incentivo por parte de la organización ayudando a fortalecer su satisfacción.

Caso (2003, p. 143), los incentivos laborales son retribuciones directas o indirectas al rendimiento efectivo de trabajadores ante el cumplimiento de un objetivo individual o en su conjunto en la organización. Por ende, fortalecen la satisfacción de los trabajadores.

Iwai y Furquim (2016), menciona que los incentivos económicos se relacionan con la cooperación entre trabajadores, puesto que surgen situaciones positivas en el comportamiento de los colaboradores gracias a la existencia de recompensas explícitas que fomentan en un determinado ambiente la cooperación laboral.

Vargas (2012), los incentivos laborales otorgados son muy importantes en el sentido de la satisfacción en el trabajo, los incentivos vienen a ser importantes al momento que se van creando las condiciones que complementan a la remuneración, dando seguridad y cubriendo ciertas necesidades básicas. Los trabajadores entrevistados expresaron los bonos percibidos como una forma de pago más y no como un estímulo o factor que los haga sentir satisfechos. Existe la idea de que los trabajadores mencionan que antes era un solo pago y ahora ganan lo mismo por trabajar un poco más. Lo importante de esta idea es que, para mantener motivado al empleado, se recomienda poner énfasis en el reconocimiento, el crecimiento y en la responsabilidad de fortalecer la satisfacción laboral de los colaboradores.

Sánchez y Costa (2017), mencionan que los individuos interesados en sí mismos, no realizan acciones relevantes en su trabajo, por ende, no se encuentra motivados para accionar frente a un plan organizacional, no obstante, sugiere el uso de incentivos al relacionarlos con la motivación, entonces es importante fortalecer ciertos comportamientos con incentivos, para que los colaboradores se motiven y desafíen metas organizacionales conjuntamente con su compañeros de trabajo, un aspecto favorable que fortalecería el desafío y logro de objetivos institucionales serían consideradas también los beneficios en el trabajo, ya que, al adquirirlos fomentaría un ambiente de conformidad en el colaborador.

Chiang, Martín y Núñez (2010), menciona que los beneficios en el trabajo es cuando los colaboradores, van sintiendo un mayor interés a la hora de conseguir mejores resultados, generándole un desafío, ya que cuando llegue el momento que la organización brindará beneficios se sentirá contento, satisfecho al momento de cubrir sus necesidades básicas al ver que valoran el esfuerzo realizado. Creando lugares de descanso donde los colaboradores puedan conversar tranquilos tomando un jugo, un café o agua se obtendría sensaciones positivas de los empleados.

Lomas (2017), se piensa que en algunas organizaciones mantienen a su colaboradores satisfechos, por lo tanto, estos se pueden desempeñar eficientemente al momento de realizar sus actividades, esto no solo se centra en aspectos tangibles como viene a ser el dinero, los beneficios en el trabajo, aunque no dejan de ser importantes, es necesario que las empresas tomen énfasis en implementar beneficios para su personal a cargo, con bonos por días festivos (fiestas patrias, navidad), seguro de discapacidad laboral a corto plazo, bonos de alimentación, bonos por productividad, servicio de guardería, vales de alimentos trimestrales y así brindándoles la suficiente confianza para que se comprometan con la organización y en cumplir con los objetivos propuestos.

Marín (2013), se cree que las emociones y sentimientos referente a un trabajador en las condiciones en la que se encuentra, están actualmente enlazados hacia un sin número de beneficios que contribuyan hacia su desarrollo laboral, de tal forma que se le brinde la oportunidad de participar en los retos para reforzar su potencial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada y tuvo un enfoque cuantitativo, este modelo utilizó la recolección de datos que se demostro a través de fundamentos en base a números para demostrar las hipótesis y un análisis estadístico que justificó las teorías que se emplearon y demostraron pautas (Hernández, Fernandez, Baptista, 2014).

Se aplicó un diseño no experimental, se realizo la observación de los echos tal y como estan, quedando de manera original y por consiguiente fueron analizadas (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Y de tal manera fue de corte transversal, la recolección de información fue en un solo periodo de tiempo (Hernández,et al., 2014).

Y finalmente fue correlacional causal, esto significa que las variables en el estudio tenian determinada relación en un determinado tiempo a través de las hipótesis realizadas (Hernández,et al., 2014).

ESQUEMA DEL DISEÑO:

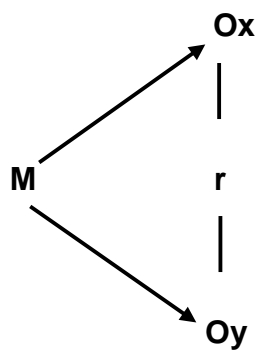


Figura 1

Donde:

M: Es la muestra en la que se realizó el estudio

Ox: Ambiente laboral

Oy: Satisfacción Laboral

r: Relación

3.2. Variables y Operacionalización

En la presente investigación se considero como variable 1 al Ambiente Laboral se definió con tres dimensiones las cuáles eran: Ambiente Social, con sus indicadores que fueron trabajo en equipo, uso del WhatsApp y relaciones entre compañeros. Como siguiente dimensión fueron Valores laborales, cuyos indicadores fueron puntualidad en la entrega, colaboración entre trabajadores y identidad con la organización. Y como último la dimensión de condición laboral con sus respectivos indicadores que fueron condiciones del entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios de centro de trabajo. Se considero como variable 2, la satisfacción en los trabajadores con sus respectivas dimensiones que fueron conformidad laboral, cuyos indicadores fueron comodidad, bienestar y desarrollo personal, como la segunda dimensión tuvimos a los incentivos laborales, y sus respectivos indicadores fueron reconocimientos, bonos y desarrollo psicológico y como última dimensión los beneficios en el trabajo, con su respectivos indicadores que fueron descansos, premios y reforzar su potencial. (Ver anexo 3) .

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

Según Córdoba (2003), la población se refirió a la agrupación de componentes, los mismos que consiguieron ser sujetos, objetos, entes, entre otros; así, dicha agrupación creó como fin el tener la posibilidad de visualizar y/o valorar las características comunes que estos posean. En este sentido, el presente trabajo contó con una población formada por quiénes trabajaban en la Municipalidad Distrital de Independencia.

125 trabajadores de la “Municipalidad Distrital de independencia” en la Ciudad de Huaraz, tomados en el mes de junio del 2020.

Criterio de inclusión: fueron considerados 125 trabajadores administrativos que laboraban en el tiempo de pandemia pertenecientes al regimen D.L. N° 276 y regimen D.L. N° 1057 – CAS entre hombres y mujeres.

Criterios de Exclusión: No fueron seleccionados 167 trabajadores pertenecientes a regimen D.L. N° 728 entre hombres y mujeres.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 96 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia. Se realizó el cálculo de muestreo probabilístico para una población finita usando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Figura 2

3.3.3. Muestreo

Se utilizo el muestreo probabilístico, por conveniencia este consistio en que cada elemento que conformaba la población poseia la misma probabilidad de ser elegido. Además, seria de tipo aleatorio simple, el cual garantizaba una misma probabilidad de selección (Kinnear y Taylor, 1998).

3.3.4. Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis (N se considero fue resultado de un muestreo probabilístico y las personas incluidas fueron los trabajadores entre hombres y mujeres mayores de 18 años de la municipalidad distrital de independencia.

3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

3.4.1 . Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se utilizo para la recolección de datos fue una encuesta esta técnica permitio detallar la relación de las variables en estudio de tal manera asegurando la precisión de la información (Tamayo y Tamayo, 2009).

3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que se empleo fue el cuestionario, ya que sirvió como instrumento de medición con respecto a nuestras variables, el cual contó con un determinado conjunto de preguntas evaluadas anticipadamente y obtuvo información específica y valiosa para la presente investigación (Hernández et al., 2014).

3.4.3. Validez y Confiabilidad

Para Hernández, et al. (2014), “La validez, en términos generales, hizo referencia a la medición real de un instrumento hacia la variable que pretende medir” (p. 200).

La validez del cuestionario se dio por medio de el tipo de validez de contenido en el que el instrumento fue validado por un grupo de 3 expertos, en este caso fueron expertos de la línea de investigación de Gestión de organizaciones o profesionales de la carrera de Administración conocedores del tema.

Hernández, et al. (2014), señalan “De un instrumento de medición la confiabilidad hizo referencia al grado en que su estudio repetido a la misma persona u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Y para la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba del alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Se realizó la muestra piloto que fue en la Municipalidad Distrital de Jangas, durante una semana, seguidamente se realizó las encuestas en el objeto de estudio siendo esta la Municipalidad Distrital de Independencia, las encuestas que se emplearon duró dos semanas y luego se realizó la tabulación en el programa de SPSS y Excel.

3.6. Método de Análisis de Datos

Se utilizó los métodos de la estadística descriptiva representados en gráficos y tablas, se empleó el software estadístico SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2016 para la visualización de los resultados de manera dinámica, asimismo la estadística inferencial que consistió en realizar deducciones analizando

una muestra a través de mecanismos como la prueba Pearson que se llevó a cabo la prueba de hipótesis correspondiendo a una paramétrica.

En el estudio se seleccionó el método de Kolmogorov-Smirnov^a, por ser una muestra superior a 50, obteniendo un promedio de significancia de 0.1, siendo superior al margen 0.05, se consideró como una distribución paramétrica y se utilizó el método de Pearson para determinar la relación del estudio.

3.7. Aspectos Éticos

En la investigación se respetó los derechos de autor, la información presentada de otros autores fue citada correctamente bajo las normas del manual APA de la séptima edición de la Universidad Cesar Vallejo, se respetó la veracidad de los resultados y la información expuesta procedió de fuentes fidedignas. Se respetó la identidad de los encuestados solo empleamos la información del presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados según el Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020.

Tabla 1. Resultados de la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores.

		Satisfacción laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Ambiente laboral	Intermedio	15 15,6%	8 8,3%	0 0,0%	23 24,0%
	Adecuado	14 14,6%	56 58,3%	3 3,1%	73 76,0%
Total		29 30,2%	64 66,7%	3 3,1%	96 100,0%

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 1, se puede decir que el ambiente laboral se encontró en un nivel adecuado con un 76.0% y la satisfacción laboral en un nivel medio con un 66.7% obteniendo en la intersección de ambas variables un valor del 58.3%.

El ambiente laboral se encontró en un nivel adecuado porque se observó que los trabajadores tenían un ambiente laboral adecuado, esto implica que las herramientas de trabajo estaban en buen estado, un adecuado ambiente social, una adecuada condición laboral y el constante trabajo en equipo; respecto a la satisfacción se encontró en un nivel medio, esto implica que los colaboradores se encontraron mesuradamente satisfechos, podría ser por la conformidad medida del colaborador, la proporción medida de descansos, uso moderado de beneficios laborales y los reconocimientos a los trabajadores son moderados.

Tabla 2. Prueba de hipótesis para establecer la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción.

		Ambiente laboral	Satisfacción laboral
Ambiente laboral	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 2, se observó una correlación de 0.529, considerado como positiva media, a través de lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014; p. 305). Además, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo que la significancia alcanzada es de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, datos que son suficiente para probar la hipótesis de estudio y rechazar la nula.

4.2. Resultados según los Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020.

Tabla 3. Resultados de la relación que existe entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo.

		Beneficios en el trabajo			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Ambiente social	Intermedio	15	5	2	22
		15,6%	5,2%	2,1%	22,9%
	Adecuado	35	36	3	74
		36,5%	37,5%	3,1%	77,1%
Total		50	41	5	96
		52,1%	42,7%	5,2%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 3, se puede decir que el ambiente social se encuentra en un nivel adecuado con un 77.1% y los beneficios en el trabajo en un nivel bajo con un 52,1% obteniendo en la intersección de ambas dimensiones un valor del 36.5%.

El ambiente social se encontró en un nivel adecuado, ya que se observó que los trabajadores tienen un ambiente social adecuado, esto podría ser por la excelente relación entre colaboradores, uso apropiado del WhatsApp y el constante trabajo en equipo; con respecto a los beneficios en el trabajo se encuentra con un nivel bajo, esto podría ser causa de los escasos premios laborales, el poco reforzamiento del potencial al colaborador y los escasos descansos laborales.

Tabla 4. Prueba de hipótesis para establecer la correlación entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo

		Ambiente social	Beneficios en el trabajo
Ambiente social	Correlación Pearson	de 1	,341**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	96	96
Beneficios en el trabajo	Correlación Pearson	de ,341**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	96	96

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 4, se puede decir que se ha logrado una correlación de 0.341, considerado como positiva débil, a través de lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014; p. 305). Además, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo que la significancia alcanzada es de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, datos que son suficiente para probar la hipótesis de estudio y rechazar la nula.

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre los Valores laborales y la conformidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020.

Tabla 5. Resultados de la relación que existe entre los valores laborales y la conformidad laboral

		Conformidad laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Valores laborales	Intermedio	0 0,0%	7 7,3%	0 0,0%	7 7,3%
	Adecuado	3 3,1%	47 49,0%	39 40,6%	89 92,7%
Total		3 3,1%	54 56,3%	39 40,6%	96 100,0%

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 5, se puede decir que los valores laborales se encuentran en un nivel adecuado con un 92.7% y la conformidad laboral en el nivel medio con un 56.3% obteniendo en la intersección de ambas variables un valor del 49.0%.

Los valores laborales se encuentran en un nivel adecuado, ya que se observa que los trabajadores usan sus valores laborales adecuadamente, esto podría ser por la puntualidad en la entrega de actividades, la constante colaboración entre compañeros y alta identificación con la organización; con respecto a la conformidad laboral está en un nivel medio, esto podría ser porque los trabajadores se encuentran mesuradamente satisfechos, la capacidad moderada en el desarrollo al personal, el bienestar medido del trabajador frente a su trabajo y la conformidad medida de los colaboradores.

Tabla 6. Prueba de hipótesis para establecer la correlación entre los valores laborales y la conformidad laboral

		Valores laborales	Conformidad laboral
Valores laborales	Correlación de Pearson	1	,431**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Conformidad laboral	Correlación de Pearson	,431**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 6, se ha logrado una correlación de 0.431, considerado como positiva débil, a través de lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014; p. 305). Además, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo que la significancia alcanzada es de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, datos que son suficiente para probar la hipótesis de estudio y rechazar la nula.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la condición laboral y los incentivos laborales en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, 2020.

Tabla 7. Resultados de la relación que existe entre la condición laboral y los incentivos laborales

		Incentivos laborales		
		Bajo	Medio	Total
Condición laboral	Inadecuado	8	0	8
		8,3%	0,0%	8,3%
	Intermedio	48	7	55
		50,0%	7,3%	57,3%
	Adecuado	25	8	33
		26,0%	8,3%	34,4%
Total		81	15	96
		84,4%	15,6%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 7, se puede decir que la condición laboral se encuentra en un nivel intermedio con un 57.3% y los incentivos laborales en el nivel bajo con un 84.4% obteniendo en la intersección de ambas variables un valor del 50.0%.

La condición laboral se encuentra en un nivel Intermedio, ya que se observa que los colaboradores tienen las condiciones labores moderadas, esto podría ser por las condiciones del entorno de la organización son regulares, los servicios del centro de trabajo son moderados y los riesgos laborales son regularmente solucionados, con respecto a los incentivos laborales se encuentra en un nivel bajo, ya que son escasos los premios laborales, inexistencia de los reconocimientos al personal, los escasos bonos y el poco desarrollo psicológico al personal.

Tabla 8. Prueba de hipótesis para establecer la correlación entre la condición laboral y los incentivos laborales

		Condición laboral	Incentivos laborales
Condición laboral	Correlación de Pearson	1	,379**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Incentivos laborales	Correlación de Pearson	,379**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

En la tabla 8, se puede decir que se ha logrado una correlación de 0.379, considerado como positiva débil, a través de lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014; p. 305). Además, al realizar la prueba de hipótesis se obtuvo que la significancia alcanzada es de 0.000, ubicándose por debajo del 0.05, datos que son suficiente para probar la hipótesis de estudio y rechazar la nula.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se efectuó un proceso de triangulación que consiste en la argumentación en cuanto a los resultados obtenidos durante la investigación con los antecedentes relacionados al tema y las teorías de diferentes autores.

El objetivo general hace referencia la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020. Con respecto a los resultados obtenidos a través de la prueba de Pearson se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables al contar con un resultado de una correlación de 0.529, considerado como positiva media en la variable ambiente laboral sobre la variable satisfacción, del mismo modo en los resultados de la encuesta aplicada se logró obtener una perspectiva muy clara en cuanto a la relación del ambiente laboral, esta se encontró en un nivel adecuado con un valor de 76,0% y con referencia a la satisfacción de los colaboradores obtuvo un valor de 66,7% en el nivel medio.

Ahora bien, estos resultados se asemejan con la investigación de Bocanegra (2019), concluyendo que el clima laboral tiene una correlación directa con la satisfacción laboral, hallándose una correlación de Pearson equivalente a 0,682 de esta manera en cuanto mejor sea el ambiente laboral mejor será la satisfacción en el trabajo.

Se evidencia en la investigación, una semejanza en la correlación estadísticamente significativa a través de Pearson, la muestra estuvo conformada por 96 personas, el instrumento empleado fue el cuestionario y estuvo conformado por 36 preguntas, las dimensiones fueron diferentes, asimismo existió una diferencia en el empleo de los indicadores.

Por consiguiente, se confirma la teoría del comportamiento organizacional expuesta por Rodríguez (2016), mencionando que en las organizaciones existen tipos de comportamientos percibidos por los trabajadores y que estos estarían ligados directamente con el comportamiento organizacional y sus condiciones, como bien podría ser la satisfacción, reafirmando que esta actitud estaría relacionada al ambiente laboral percibida por los trabajadores, como la tecnología, la estructura organizacional, la ocupación del trabajador, el salario, actitudes, personalidad, la

satisfacción con su ambiente y la percepción de los colaboradores y sus jefes superiores.

De esta manera, se relaciona con el antecedente de Bocanegra (2019), fue de tipo correlacional de diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 60 colaboradores, al igual que nuestra investigación también estuvo conformada por distintos regímenes, fueron 23 colaboradores bajo régimen 276, 31 colaboradores bajo modalidad CAS, 1 colaborador bajo modalidad de locación de servicios y 5 colaboradores destacados de SUNAFIL. De igual manera también realizó una correlación de Pearson.

De igual manera, en referencia al primer objetivo específico basado la relación que existe entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo, a través de la prueba de Pearson se determinó que existe una relación significativa entre las variables ambiente social y beneficios en el trabajo, mostrando que se ha logrado una correlación de 0.341, considerada como positiva débil, del mismo modo en los resultados se logró explicar que el ambiente social se encontró en un nivel adecuado con un valor de 77.1% con respecto a los beneficios en el trabajo que se encontró en el nivel bajo con un 52.1%.

También, lo antes mencionado guarda similitud con la investigación de Landeo (2018), quien al realizar la estadística inferencial muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman positiva equivalente a 0.829, este resultado muestra que mientras mejores sean las propuestas de trabajo, mayor será el ambiente laboral. Por consiguiente, el ambiente social tiene una correlación directa con los beneficios en el trabajo.

Se evidencia en la investigación, una semejanza en la correlación estadísticamente significativa a través de Pearson, la muestra estuvo conformada por 96 personas, el instrumento empleado fue el cuestionario y estuvo conformado por 36 preguntas, las dimensiones fueron diferentes, asimismo existió una diferencia en el empleo de los indicadores.

En efecto, estos resultados confirman la teoría del comportamiento organizacional, expuesta por Torrecilla (2009), quien señala que el trabajador percibe el comportamiento de sus compañeros y de cómo es su interacción en el trabajo,

reafirmando que el ambiente social se encuentra asociada a la interacción social de los trabajadores, como el trabajo en equipo, la comunicación y la equidad.

De esta manera, se relaciona con el antecedente de Landeo (2018), fue de tipo no experimental, corto transversal, descriptivo y correccional. La población estuvo conformada por 150 colaboradores, la muestra estuvo conformada por 100 colaboradores. También la técnica usada fue la encuesta, también se usó el coeficiente alpha de cronbach y de igual manera también realizó una correlación de Rho de Spearman.

De acuerdo al segundo objetivo específico basado en establecer la relación que existe entre los Valores laborales y la conformidad laboral, a través de la prueba de Pearson se determinó que existe una relación significativa entre las variables valores laborales y conformidad, alcanzando un valor en la correlación de 0.431, considerada como positiva débil, del mismo modo en los resultados se logró identificar que los valores laborales alcanzó un nivel adecuado con un valor de 92,7% y con respecto a la conformidad laboral obtuvo un valor de 56,3% en el nivel medio.

Lo mencionado guarda semejanza con la investigación de Peña (2014), quien sustenta que existe una relación de valores laborales y trabajo en equipo, se aplicó R Pearson y los resultados fueron equivalentes a 0,654. De esta manera, concluye con resultados positivos evidenciando una correlación de manera significativa, esto conlleva a un mejor desarrollo administrativo ya que a través de ellos se puede lograr una mejor comunicación y esto a la vez sentir una conformidad laboralmente lo cual le permitirá tener mayor éxito a la empresa al encontrarse conformes los colaboradores mostraran interesarse por fortalecer el trabajo.

Se evidencia en la investigación, una semejanza en la correlación estadísticamente significativa a través de Pearson, la muestra estuvo conformada por 96 personas, el instrumento empleado fue el cuestionario y estuvo conformado por 36 preguntas, las dimensiones fueron diferentes, asimismo existió una diferencia en el empleo de los indicadores.

Por consiguiente, se confirma la teoría de los dos factores que sustenta Torrecilla (2009), mencionando que los valores laborales se encuentran promovidas por la

empresa como aquellos principios que tienen los trabajadores frente a su trabajo y la identidad con la organización, estos permiten fortalecer el clima laboral debido a que determinan las normas a seguir dentro del ambiente laboral.

De esta manera, se relaciona con el antecedente de Peña (2014), fue de tipo correlacional de diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 35 colaboradores, también para el instrumento se utilizó la prueba estandarizada siendo el perfil de valores laborales de S. Schwartz y de igual manera también realizó una correlación de Pearson.

Por último, en el tercer objetivo específico basado en establecer la relación que existe entre la condición laboral y los incentivos laborales, a través de la prueba de Pearson se logró demostrar que existe una relación significativa entre las variables condición laboral e incentivos laborales, alcanzaron un valor de una correlación de 0.379, considerada como positiva débil, del mismo modo en los resultados de la encuesta aplicada se logró especificar que la condición laboral se encontró en un nivel intermedio con un valor de 57.3% y con respecto a los incentivos laborales se encontró en un nivel bajo con un valor del 84.4%.

Ahora bien, los resultados guardan similitud con la investigación de Veramendi (2017), quien sustenta que a través del R de Pearson se determinó que existe influencia positiva con un equivalente del 0,875, esto mostro que una mayor aplicación de estrategias en beneficios laborales mayor será satisfacción del trabajador frente a su ambiente laboral.

Se evidencia en la investigación, una semejanza en la correlación estadísticamente significativa a través de Pearson, la muestra estuvo conformada por 96 personas, el instrumento empleado fue el cuestionario y estuvo conformado por 36 preguntas, las dimensiones fueron diferentes, asimismo existió una diferencia en el empleo de los indicadores.

Finalmente, se confirma la teoría de los dos factores que sustenta Vargas (2012), quien señala que son importantes los incentivos laborales cuando se trata de la satisfacción en el trabajo, los incentivos vienen a ser importantes al momento que se van creando las condiciones que complementan a la remuneración, dando seguridad y cubriendo ciertas necesidades básicas.

De esta manera, se relaciona con el antecedente de Veramendi (2017), fue de tipo correlacional de diseño no experimental transeccional, la población estuvo conformada por 200 colaboradores. También la técnica usada fue el cuestionario, el instrumento también fue la encuesta.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que el ambiente laboral se relaciona significativamente con la satisfacción en los colaboradores, mediante la prueba de Pearson se obtuvo una correlación positiva media con un valor de 0.529, el ambiente laboral se encontró en un nivel adecuado de 76.0%, la satisfacción a los colaboradores se encontró en un nivel medio de 66.7%, considerando que existe un excelente ambiente social, uso apropiado de valores laborales y excelentes condiciones laborales, por ende el ambiente laboral fue adecuado, pero la satisfacción estuvo en un nivel medio, ya que la conformidad laboral es mesurada, uso moderado de Incentivos laborales y uso mesurado de beneficios laborales.

Segundo: Se determinó que existe una relación significativa entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo, mediante la prueba de Pearson se obtuvo una correlación positiva débil de 0.341, el ambiente social se encontró en un nivel adecuado de 77.1%, los beneficios en el trabajo se encontró en un nivel bajo de 52.1%, existió una excelente relación entre colaboradores, uso apropiado del WhatsApp y el constante trabajo en equipo, pero los beneficios en el trabajo fueron bajos, los premios fueron escasos, pocos descansos laborales y el poco desarrollo personal.

Tercero: Se identificó que existe una relación significativa entre los Valores laborales y la conformidad laboral, alcanzando un valor en la correlación de 0.431, se logró identificar que los Valores laborales alcanzó un nivel adecuado de 49.0%, respecto a la conformidad laboral; por la puntualidad en la entrega de actividades en la municipalidad, la constante colaboración entre compañeros y alta identificación con la organización, la conformidad laboral de los trabajadores se encontró mesuradamente satisfechos, la capacidad en el desarrollo al personal y la conformidad de los colaboradores fue moderada.

Cuarto: Se especificó que existe una relación significativa entre la condición laboral y los incentivos laborales, mediante la prueba de hipótesis se alcanzó un valor de una correlación de 0.379, se logró especificar que la condición laboral estuvo en un nivel intermedio de 50.0 %, con respecto a los incentivos laborales; en la municipalidad las condiciones del entorno fueron regulares y los riesgos laborales fueron regularmente solucionados, pero los incentivos fueron escasos habiendo inexistencia de los reconocimientos al personal y los escasos incentivos al trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Al gerente, que implemente un programa de beneficios en el trabajo más eficiente al año 2021 en el mes de junio y noviembre, ya que los escasos beneficios que tiene son poco atractivos para sus colaboradores, beneficios como descansos de 15 minutos, premios y reforzar su potencial con capacitaciones.
- Segundo: Al gerente, que implemente herramientas de trabajo (equipos tecnológicos actualizados y Apps) a inicios de año 2021 en el mes de marzo, abril; que faciliten las labores de sus colaboradores, ya que con las que cuenta son antiguas y obsoletas.
- Tercero: Al gerente, una redistribución espacial administrativa, para mejorar el orden, el desenvolvimiento del personal y la capacidad en el desarrollo del personal administrativo en el periodo 2021 marzo, abril; buscando la satisfacción de los colaboradores.
- Cuarto: Al gerente, que implemente un programa incentivos laborales anuales en el año 2021 en el mes de diciembre; como los bonos, vales de alimentos, reconocimientos al mejor trabajador del mes o año y capacitaciones con psicólogos, para mejorar la conformidad de sus colaboradores, ya que son poco atractivos y no son considerados relevantes.

REFERENCIAS

- Asgari, A., Mezginejad, S. y Taherpour, F. (2019). *The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job satisfaction*. Irán. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/818/81862627008/index.html>
- Bravo, J. (2017). *Ambiente laboral y comunicación interna en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Breña, Lima-2017*. Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8815>
- Bocanegra, Y. (2019). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo 2019*. Trujillo – Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37605>
- Caso, A. (2003). *Sistemas de incentivos a la producción* (2.a ed.). Madrid, España: Fundación Confemetal.
- Centro de Operaciones de Emergencia Nacional: COEN. (2020). *Epidemia Coronavirus En El Perú*. Recuperado de <https://www.indeci.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/REPORTE-COMPLEMENTARIO-N%C2%BA-1669-19ABR2020-EPIDEMIA-DEL-CORONAVIRUS-EN-EL-PER%C3%9A-58-003.pdf>
- Córdoba, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial* (5a ed.). Lima: Moshera.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica* (vol. 3era). México: McGraw-Hill interamericana, s.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7.^a ed.). México: McGraw-Hill interamericana, s.a.
- Chiang, M., Martin, M., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: R.B. Servicios Editoriales, S.L.

- De Salas, C., Arriaga, E., y Pla, E. (2006). *Guía para auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Ediciones Díaz De Satos.
- Devotto, R., Freitas, C. y Wechsler, S. (septiembre, 2019). *The Role of Job Crafting on the Promotion of Flow and Wellbeing*. Brasil. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1954/195462948004/index.html>
- Diario Oficial El Comercio. (2014). *¿Te valoran en tu trabajo? Clima laboral influye en la satisfacción empresarial*. Recuperado el 17 de mayo de 2020, de Diario Oficial El Comercio website: <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420-noticia/>
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: editorial UOC. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&dq=manual+de+recursos+humano&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjWh-rz7rjpAhXoILkGHfU_B24Q6AEINzAC#v=onepage&q=manual%20de%20recursos%20humano&f=false
- García, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García, J. (2004). *La Comunicación Interna*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- García, M. (diciembre, 2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Grupo Avance. (2019). *La Pirámide De Maslow En El Ámbito Laboral: Motivación De Empleado*. Madrid, España. Recuperado de <http://www.grupoavance.eu/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral-motivacion-de-empleados/>

- Hernández, S. Fernández, C. Baptista, L. (2008). *Metodología de la Investigación* (5.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Holloman, C. (2012). *MBA en social media*. España: Profit.
- Iwai, T. y Furquim, P. (octubre, 2016). *Economic Incentives or Communication: How Different Are their Effects on Trust*. Brasil. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/841/84148576006/index.html>
- Jara, N. (2018). *Relación de los Valores Interpersonales y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional De San Agustín 2017*. Arequipa – Perú.
- Kinnear, T. C. y Taylor, J. R. (1998). *Investigación de Mercados. Un Enfoque Aplicado*, Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Landeo, J. (2018). *El Comportamiento Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017*. Lima – Perú.
- Llaneza, J. (2006). *Ergonomía y psicología aplicada* (7.a ed.). España: Lex Nova, S.A.
- Menéndez, F. et al. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Valladolid, España: Lex Nova, S.A.
- Moreno, V., Cavazotte, F. y Pereira, J. (2019). *Antecedentes Psicossociais e Organizacionais do Compartilhamento de Conhecimento no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro, Brasil. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/840/84062915002/index.html>
- Natigor, F. y Rafiki, A. (2019). *Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia*. Indonesia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5538/553863219006/index.html>

- Neffa, J. (1987). *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Fundación Friedrich Ebert
- Oliveira, C. (2020). *Social intra-organizational connection: effects in three relational domains*. Sao Paulo, Brasil. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2531-04882020000300409&lang=es
- Omar, A., Salessi, S., y Urteaga, F. (2017). *Impact Of Management Practices On Job Satisfaction*. Santa Fe, Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1954/195453538005/index.html>
- Peña, Y. (2014). *Valores Laborales Y Trabajo En Equipo (Estudio Realizado En Construfácil Coatepeque)*. Quetzaltenango – Guatemala.
- Pérez, A., Querioga, F. y Oliveira, T. (noviembre, 2019). *Presenteeism of Class Teachers: Well-Being as a Critical Psychological State in the Mediation of Job Characteristics*. Brasil. Recuperada de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1954/195462948006/index.html>
- Pisanti, R. (2020). *Combining Associations between Emotional Intelligence, Work Motivation, and Organizational Justice with Counterproductive Work Behavior: A Profile Analysis via Multidimensional Scaling (PAMS) Approach*. Italia. Recuperado de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00851/full#B86>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=teoria+de+robbins+satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjNwOawxLfpAhXzHrkGHQICCE8Q6wEIKjAA#v=onepage&q=teoria%20de%20robbins%20satisfaccion%20laboral&f=false>
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1954/195462948006/index.html>

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Rubiños, L. (2017). *Satisfacción laboral de Trabajadores en la Municipalidad Provincial de la Región San Martín, 2017*. San Martín – Perú.

Sánchez, M. y Costa, C. (Julio, 2017). *Identity in Family Firms: A Theoretical Analysis of Incentives and Contracts*. Recuperada de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/841/84152989001/index.html>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: SAGUE Publications, Inc. recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=nCkXMZjs0XcC&printsec=frontcover&dq=work+satisfaction&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwickdCmj_rpAhXRHrkGHf6XBJcQ6AEIJzAA#v=onepage&q=work%20satisfaction&f=false

Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Torrecilla, O. (2009). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperado de Universidad de Congreso, website: <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional%0A.pdf>

Veramendi, D. (2017). *Propuesta para Incrementar los Beneficios Laborales en la Organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017*. Cusco – Perú.

Villasante, C. (2010). *PLAN DE MARKETING EN REDES SOCIALES*. España: Bubok.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
AMBIENTE LABORAL	Según Menéndez, et al. (2007) ambiente laboral es “la parte del tiempo, ambiente o espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realizara todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto.” (p. 269).	El ambiente laboral es un conjunto de factores que se encuentra alrededor de un individuo frente a su trabajo y que inciden en su comportamiento. La variable se medirá a través del ambiente social, valores laborales y condición laboral.	Ambiente Social	Trabajo en equipo	ORDINAL
				Uso de WhatsApp	
				Relaciones entre compañeros	
			Valores Laborales	Puntualidad en la entrega	
				Colaboración entre trabajadores.	
				Identidad con la organización	
			Condición Laboral	Condiciones del entorno	
				Condiciones de riesgo	
				Condiciones sobre los servicios de centro de trabajo	
SATISFACCIÓN LABORAL	Según Robbins (1998) define que “son conjunto de actitudes que genera el individuo hacia su trabajo, quien tenga actitudes positivas refleja que se encuentra satisfecho con el cargo; quién tenga actitudes negativas refleja su insatisfacción con el puesto de trabajo.” (p. 36).	La satisfacción laboral son actitudes positivas del individuo frente a su trabajo que inciden en el bienestar y la comodidad de este en las situaciones laborales. La variable se medirá a través de la conformidad laboral, incentivos laborales y beneficios en el trabajo.	Conformidad Laboral	Comodidad	ORDINAL
				Bienestar	
				Desarrollo personal	
			Incentivos Laborales	Reconocimientos	
				Bonos	
				Desarrollo psicológico	
			Beneficios en el Trabajo	Descansos	
				Premios	
				Reforzar su potencial	

ANEXO Nº 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Ciencia Empresariales

Escuela Profesional De Administración Filial Huaraz

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA SOBRE EL AMBIENTE LABORAL Y SATISFACCION LABORAL

I. DATOS GENERALES

1. GÉNERO

a) FEMENINO

b) MASCULINO

2. CONDICIÓN LABORAL

a) CONTRATADO

b) NOMBRADO

II. INDICACIONES

Estimado colaborador, la presente encuesta se realizó con la finalidad de determinar la relación del ambiente laboral y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2020. Solicitamos que marque con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada con total sinceridad.

ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca
1	¿Durante tus actividades trabajas en equipo?				
2	¿Usted realiza reuniones que son beneficiosas para su equipo?				
3	¿Usted usa la App de WhatsApp para el desarrollo de tus labores en la municipalidad?				
4	¿Usted forma parte de un grupo de WhatsApp de trabajo de la municipalidad?				
5.	¿Le gusta sociabilizar con sus compañeros de oficina?				
6	¿Usted cree beneficioso compartir ideas laborales con sus compañeros?				
7	¿Usted es puntual en la entrega de actividades asignadas?				
8	¿Los trabajos en equipo son entregados puntualmente?				
9	¿Usted contribuye en el desarrollo de actividades a sus compañeros?				
10	¿Usted recibe apoyo en las actividades laborales por parte de sus compañeros?				
11	¿Usted se siente identificado con la municipalidad distrital de Independencia?				
12	¿Usted cree que la lealtad es uno de los valores que identifican a los trabajadores de la municipalidad?				

13	¿En la oficina donde labora carece de interferencia de ruidos?				
14	¿La municipalidad cuenta con mobiliarias en buen estado?				
15	¿Usted cuenta con herramientas que reduzcan las situaciones de riesgo laboral en su oficina?				
16	¿Existe suficiente iluminación en su puesto de trabajo?				
17	¿Las oficinas cuentan con el espacio técnico para que los colaboradores desarrollen sus actividades eficientemente?				
18	¿Los servicios higiénicos de su centro de labores son limpios?				
19	¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?				
20	¿Se siente cómodo con su equipo de trabajo?				
21	¿Usted se siente feliz frente a su trabajo?				
22	¿Usted considera que la municipalidad se preocupa por la salud de sus colaboradores?				
23	¿A usted la municipalidad le brinda capacitaciones en su desarrollo personal y profesional?				
24	¿La municipalidad le brinda ascensos laborales?				
25	¿Existe reuniones de otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores?				
26	¿Recibe felicitaciones por un trabajo efectivo?				
27	¿Recibe bonos por parte de la municipalidad por una meta cumplida?				
28	¿A usted la municipalidad le brinda vales de alimentos?				
29	¿Recibe asesoría psicológica en su trabajo?				
30	¿A usted la municipalidad le brinda actividades recreativas para evitar el estrés laboral?				
31	¿La municipalidad le brinda vacaciones remuneradas?				
32	¿Le otorgan los permisos en caso de tener alguna emergencia?				
33	¿La municipalidad le otorga premios por una actividad destacada?				
34	¿La municipalidad premia al mejor empleado del mes?				
35	¿La municipalidad otorga cursos para su reforzamiento profesional?				
36	¿Realizan capacitaciones periódicas para mejorar el desarrollo de su trabajo?				

¡¡¡GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO!!!

FECHA:

HORA:

ANEXO N° 03: FORMULA PARA HALLAR LA MUESTRA

Fórmula para hallar la muestra	
$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$	
N= Tamaño de población.	125 trabajadores
Z= nivel deseado de confianza.	95% (1.96)
P= porcentaje estimado de la muestra.	50% (0.5)
Q=porcentaje estimado de la muestra.	50%(0.5)
e= error máximo aceptable.	5%(0.05)
$n = \frac{125 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(125 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 96$	

ANEXO N° 04: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE LOS EXPERTOS

“Año de la Universalización de la Salud”

Recibido
30-06-20

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Zaragoso Doni Colchado Huiza

Magister de la carrera Profesional de Administración

ANAYA ESPINOZA, Kevin Ronald, identificado con DNI: N° 72756812 y TOLENTINO MENDOZA, Yomira Doris, identificada con DNI: N° 76673819 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación Elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista De colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 30 de junio del 2020.



ANAYA ESPINOZA, Kevin

DNI N° 72756812



TOLENTINO MENDOZA, Yomira

DNI N° 76673819

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AMBIENTE LABORAL	Ambiente Social	Trabajo en equipo	1. ¿Durante tus actividades trabajas en equipo?					X		X		X		X		CORRECTO
			2. ¿Usted realiza reuniones que son beneficiosas para su equipo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Uso de WhatsApp	3. ¿Usted usa la App de WhatsApp para el desarrollo de tus labores en la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO
			4. ¿Usted forma parte de un grupo de WhatsApp de trabajo de la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO
		Relaciones entre compañeros	5. ¿Le gusta sociabilizar con sus compañeros de oficina?					X		X		X		X		CORRECTO
			6. ¿Usted cree beneficioso compartir ideas laborales con sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO
				7. ¿Usted es puntual en la entrega de actividades asignadas?					X		X		X		X	

	Valores Laborales	Puntualidad en la entrega	8. ¿Los trabajos en equipo son entregados puntualmente?					X		X		X		X		CORRECTO		
		Colaboración entre trabajadores	9. ¿Usted contribuye en el desarrollo de actividades a sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO		
			10. ¿usted recibe apoyo en las actividades laborales por parte de sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO		
		Identidad con la organización	11. ¿Usted se siente identificado con la municipalidad distrital de Independencia?					X		X		X		X		CORRECTO		
	12. ¿Usted cree que la lealtad es uno de los valores que identifican a los trabajadores de la municipalidad?						X		X		X		X		CORRECTO			
	Condición Laboral	Condiciones del entorno	13. ¿En la oficina donde labora carece de interferencia de ruidos?						X		X		X		X		CORRECTO	
			14. ¿La municipalidad cuenta con mobiliarias en buen estado?							X		X		X		X		CORRECTO
		Condiciones de riesgo	15. ¿Usted cuenta con herramientas que reduzcan las situaciones de riesgo laboral en su oficina?							X		X		X		X		CORRECTO
			16. ¿Existe suficiente iluminación en su puesto de trabajo?							X		X		X		X		CORRECTO
		Condiciones sobre los servicios de centro de trabajo	17. ¿Las oficinas cuenta con el espacio técnico para que los colaboradores desarrollen sus actividades eficientemente?							X		X		X		X		CORRECTO
18. ¿Los servicios higiénicos de su centro de labores son limpios?									X		X		X		X		CORRECTO	

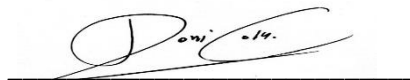
MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN	Conformidad Laboral	Comodidad	19. ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?					X		X		X		X		CORRECTO
			20. ¿Se siente cómodo con su equipo de trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Bienestar	21. ¿Usted se siente feliz frente a su trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
			22. ¿Usted considera que la municipalidad se preocupa por la salud de sus colaboradores?					X		X		X		X		CORRECTO
		Desarrollo personal	23. ¿A usted la municipalidad le brinda capacitaciones en su desarrollo personal y profesional?					X		X		X		X		CORRECTO
			24. ¿La municipalidad le brinda ascensos laborales?					X		X		X		X		CORRECTO
	Incentivos Laborales	Reconocimientos	25. ¿Existe reuniones de otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores?					X		X		X		X		CORRECTO
			26. ¿Recibe felicitaciones por un trabajo efectivo?					X		X		X		X		CORRECTO

		Bonos	27. ¿Recibe bonos por parte de la municipalidad por una meta cumplida?					X		X		X		X		CORRECTO	
			28. ¿A usted la municipalidad le brinda vales de alimentos?					X		X		X		X			CORRECTO
		Desarrollo psicológico	29. ¿Recibe asesoría psicológica en su trabajo?					X		X		X		X			CORRECTO
			30. ¿A usted la municipalidad le brinda actividades recreativas para evitar el estrés laboral?					X		X		X		X			CORRECTO
		Beneficios en el Trabajo	Descansos	31. ¿La municipalidad le brinda vacaciones remuneradas?					X		X		X		X		CORRECTO
				32. ¿Le otorgan los permisos en caso de tener alguna emergencia?					X		X		X		X		
	Premios		33. ¿La municipalidad le otorga premios por una actividad destacada?					X		X		X		X			CORRECTO
			34. ¿La municipalidad premia al mejor empleado del mes?					X		X		X		X			CORRECTO
	Reforzar su potencial		35. ¿La municipalidad otorga cursos para su reforzamiento profesional?					X		X		X		X			CORRECTO
			36. ¿Realizan capacitaciones periódicas para mejorar el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X			CORRECTO



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : COLCHADO HUIZA ZARAGOSO DONI

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGÌSTER EN ADMINISTRACIÒN



Mg. Adm. Colchado Huiza Zaragoso Doni
Docente universitario
Clad: 3342
DNI: 41375533

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Mag. Carlos Hernán Poemape Cobian

Docente de la carrera profesional de Administración

ANAYA ESPINOZA, Kevin Ronald, identificado con DNI: N° 72756812 y TOLENTINO MENDOZA, Yomira Doris, identificada con DNI: N° 76673819 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación Elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020**. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista De colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 01 de Julio del 2020.



ANAYA ESPINOZA, Kevin

DNI N° 72756812



TOLENTINO MENDOZA, Yomira

DNI N° 76673819

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AMBIENTE LABORAL	Ambiente Social	Trabajo en equipo	1. ¿Durante tus actividades trabajas en equipo?					X		X		X		X		CORRECTO
			2. ¿Usted realiza reuniones que son beneficiosas para su equipo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Uso de WhatsApp	3. ¿Usted usa la App de WhatsApp para el desarrollo de tus labores en la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO
			4. ¿Usted forma parte de un grupo de WhatsApp de trabajo de la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO
		Relaciones entre compañeros	5. ¿Le gusta sociabilizar con sus compañeros de oficina?					X		X		X		X		CORRECTO
			6. ¿Usted cree beneficioso compartir ideas laborales con sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO
			7. ¿Usted es puntual en la entrega de actividades asignadas?					X		X		X		X		CORRECTO

Valores Laborales	Puntualidad en la entrega	8. ¿Los trabajos en equipo son entregados puntualmente?					X		X		X		X		CORRECTO	
	Colaboración entre trabajadores	9. ¿Usted contribuye en el desarrollo de actividades a sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO	
		10. ¿usted recibe apoyo en las actividades laborales por parte de sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO	
	Identidad con la organización	11. ¿Usted se siente identificado con la municipalidad distrital de Independencia?					X		X		X		X		CORRECTO	
		12. ¿Usted cree que la lealtad es uno de los valores que identifican a los trabajadores de la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO	
	Condición Laboral	Condiciones del entorno	13. ¿En la oficina donde labora carece de interferencia de ruidos?					X		X		X		X		CORRECTO
			14. ¿La municipalidad cuenta con mobiliarias en buen estado?					X		X		X		X		CORRECTO
		Condiciones de riesgo	15. ¿Usted cuenta con herramientas que reduzcan las situaciones de riesgo laboral en su oficina?					X		X		X		X		CORRECTO
			16. ¿Existe suficiente iluminación en su puesto de trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Condiciones sobre los servicios de centro de trabajo	17. ¿Las oficinas cuenta con el espacio técnico para que los colaboradores desarrollen sus actividades eficientemente?					X		X		X		X		CORRECTO
18. ¿Los servicios higiénicos de su centro de labores son limpios?							X		X		X		X		CORRECTO	

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN	Conformidad Laboral	Comodidad	19. ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?					X		X		X		X		CORRECTO
			20. ¿Se siente cómodo con su equipo de trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Bienestar	21. ¿Usted se siente feliz frente a su trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
			22. ¿Usted considera que la municipalidad se preocupa por la salud de sus colaboradores?					X		X		X		X		CORRECTO
		Desarrollo personal	23. ¿A usted la municipalidad le brinda capacitaciones en su desarrollo profesional?					X		X		X		X		CORRECTO
			24. ¿La municipalidad le brinda ascensos laborales?					X		X		X		X		CORRECTO
	Incentivos Laborales	Reconocimientos	25. ¿Existe reuniones de otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores?					X		X		X		X		CORRECTO
			26. ¿Recibe felicitaciones por un trabajo efectivo?					X		X		X		X		CORRECTO

		Bonos	27. ¿Recibe bonos por parte de la municipalidad por una meta cumplida?					X		X		X		X		CORRECTO		
			28. ¿A usted la municipalidad le brinda vales de alimentos?					X		X		X		X		CORRECTO		
		Desarrollo psicológico	29. ¿Recibe asesoría psicológica en su trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO		
			30. ¿A usted la municipalidad le brinda actividades recreativas para evitar el estrés laboral?					X		X		X		X		CORRECTO		
	Beneficios en el Trabajo	Descansos	31. ¿La municipalidad le brinda vacaciones remuneradas?						X		X		X		X		CORRECTO	
			32. ¿Le otorgan los permisos en caso de tener alguna emergencia?							X		X		X		X		CORRECTO
		Premios	33. ¿La municipalidad le otorga premios por una actividad destacada?							X		X		X		X		CORRECTO
			34. ¿La municipalidad premia al mejor empleado del mes?							X		X		X		X		CORRECTO
		Reforzar su potencial	35. ¿La municipalidad otorga cursos para su reforzamiento profesional?							X		X		X		X		CORRECTO
			36. ¿Realizan capacitaciones periódicas para mejorar el desarrollo de su trabajo?							X		X		X		X		CORRECTO

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION



Mg. Poemape Cobian Carlos Hernán
Docente universitario
Post firma DNI: 32809352

Recibido
04-07-20


SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Díaz Dávila Marlon

Docente de la carrera profesional de Administración

ANAYA ESPINOZA, Kevin Ronald, identificado con DNI: N° 72756812 y TOLENTINO MENDOZA, Yomira Doris, identificada con DNI: N° 76673819 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto nos presentamos y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación Elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: **Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.** En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista De colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 02 de julio del 2020.



ANAYA ESPINOZA, Kevin

DNI N° 72756812



TOLENTINO MENDOZA, Yomira

DNI N° 76673819

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AMBIENTE LABORAL	Ambiente Social	Trabajo en equipo	1. ¿Durante tus actividades trabajas en equipo?					X		X		X		X		CORRECTO
			2. ¿Usted realiza reuniones que son beneficiosas para su equipo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Uso de WhatsApp	3. ¿Usted usa la App de WhatsApp para el desarrollo de tus labores en la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO
			4. ¿Usted forma parte de un grupo de WhatsApp de trabajo de la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO
		Relaciones entre compañeros	5. ¿Le gusta sociabilizar con sus compañeros de oficina?					X		X		X		X		CORRECTO
			6. ¿Usted cree beneficioso compartir ideas laborales con sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO
				7. ¿Usted es puntual en la entrega de actividades asignadas?					X		X		X		X	

	Valores Laborales	Puntualidad en la entrega	8. ¿Los trabajos en equipo son entregados puntualmente?					X		X		X		X		CORRECTO	
		Colaboración entre trabajadores	9. ¿Usted contribuye en el desarrollo de actividades a sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO	
			10. ¿usted recibe apoyo en las actividades laborales por parte de sus compañeros?					X		X		X		X		CORRECTO	
		Identidad con la organización	11. ¿Usted se siente identificado con la municipalidad distrital de Independencia?					X		X		X		X		CORRECTO	
			12. ¿Usted cree que la lealtad es uno de los valores que identifican a los trabajadores de la municipalidad?					X		X		X		X		CORRECTO	
		Condición Laboral	Condiciones del entorno	13. ¿En la oficina donde labora carece de interferencia de ruidos?						X		X		X		X	
	14. ¿La municipalidad cuenta con mobiliarias en buen estado?							X		X		X		X		CORRECTO	
	Condiciones de riesgo		15. ¿Usted cuenta con herramientas que reduzcan las situaciones de riesgo laboral en su oficina?					X		X		X		X		CORRECTO	
			16. ¿Existe suficiente iluminación en su puesto de trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO	
	Condiciones sobre los servicios de centro de trabajo		17. ¿Las oficinas cuenta con el espacio técnico para que los colaboradores desarrollen sus actividades eficientemente?					X		X		X		X		CORRECTO	
			18. ¿Los servicios higiénicos de su centro de labores son limpios?					X		X		X		X		CORRECTO	


MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN	Conformidad Laboral	Comodidad	19. ¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?					X		X		X		X		CORRECTO
			20. ¿Se siente cómodo con su equipo de trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
		Bienestar	21. ¿Usted se siente feliz frente a su trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO
			22. ¿Usted considera que la municipalidad se preocupa por la salud de sus colaboradores?					X		X		X		X		CORRECTO
		Desarrollo personal	23. ¿A usted la municipalidad le brinda capacitaciones en su desarrollo personal y profesional?					X		X		X		X		CORRECTO
			24. ¿La municipalidad le brinda ascensos laborales?					X		X		X		X		CORRECTO
	Reconocimientos	25. ¿Existe reuniones de otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores?					X		X		X		X		CORRECTO	
		26. ¿Recibe felicitaciones por un trabajo efectivo?					X		X		X		X		CORRECTO	

Incentivos Laborales	Bonos	27. ¿Recibe bonos por parte de la municipalidad por una meta cumplida?					X		X		X		X		CORRECTO	
		28. ¿A usted la municipalidad le brinda vales de alimentos?					X		X		X		X		CORRECTO	
	Desarrollo psicológico	29. ¿Recibe asesoría psicológica en su trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO	
		30. ¿A usted la municipalidad le brinda actividades recreativas para evitar el estrés laboral?					X		X		X		X		CORRECTO	
	Beneficios en el Trabajo	Descansos	31. ¿La municipalidad le brinda vacaciones remuneradas?					X		X		X		X		CORRECTO
			32. ¿Le otorgan los permisos en caso de tener alguna emergencia?					X		X		X		X		CORRECTO
Premios		33. ¿La municipalidad le otorga premios por una actividad destacada?					X		X		X		X		CORRECTO	
		34. ¿La municipalidad premia al mejor empleado del mes?					X		X		X		X		CORRECTO	
Reforzar su potencial		35. ¿La municipalidad otorga cursos para su reforzamiento profesional?					X		X		X		X		CORRECTO	
		36. ¿Realizan capacitaciones periódicas para mejorar el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X		CORRECTO	



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de Validación

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DÍAZ DAVÍLA MARLON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg ECONOMISTA



Mg. Díaz Dávila Marlon
Docente universitario
Post firma DNI:

ANEXO Nº 05: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA



Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz - Ancash

Autorización

Mediante la presente la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, con RUC 2014692142, ubicado en el Jr. Pablo Patrón N°257 Urb. Centenario, Autorizamos para que los jóvenes ANAYA ESPINOZA KEVIN RONALD identificado con DNI N° 72756812 y TOLENTINO MENDOZA YOMIRA DORIS identificada con DNI N° 76673819, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz realicen estudios del Proyecto de Investigación "Ambiente Laboral y Satisfacción de los Trabajadores" en la MDI a partir del día jueves 27 de agosto al 25 de setiembre del año en curso.

Solicitamos a las Gerencias y Sub Gerencias brindar las facilidades del caso.

Independencia, 26 de agosto 2020

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

LINDO ANASTASIO DEVAL HABILUZ
MAYOR DISTRITAL

ANEXO Nº 06: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los valores laborales y la conformidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la condición laboral y los incentivos laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020.</p> <p>Objetivo Específicos Establecer la relación que existe entre el ambiente social y los beneficios en el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia- Huaraz, 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre los valores laborales y la conformidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia- Huaraz, 2020.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la condición laboral y los incentivos laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia- Huaraz, 2020.</p>	<p>Hipótesis de Trabajo H1: Existe relación entre ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020.</p> <p>Hipótesis Nula H0: No existe relación entre el ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz, 2020.</p>	<p>Variable X AMBIENTE LABORAL Ambiente Social Valores Laborales Condición Laboral</p> <p>Variable Y SATISFACCION Conformidad Laboral Incentivos Laborales Beneficios en el Trabajo</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación el diseño de la investigación es no experimental correlacional transversal</p> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> <p>Población 125 Trabajadores</p> <p>Muestra 96 Trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

ANEXO Nº 07: FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Nº1	
Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Encuesta a los colaboradores de la municipalidad distrital de independencia sobre el ambiente laboral y satisfacción laboral
Autoría	Anaya Espinoza Kevin Ronald Tolentino Mendoza Yomira Doris
Duración de la aplicación	Aproximadamente 20 minutos
muestra	96 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia- Huaraz
Numero de ítems	36
Escala de medición	Escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Nunca)
Dimensiones que evalúa	Ambiente Social, Valores Laborales, Condición Laboral, Conformidad Laboral, Incentivos Laborales y Beneficios en el Trabajo.
Método de muestreo	Probabilístico Simple
Lugar de realización de campo	Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz
Fecha de realización de campo	Del 10 septiembre del 2020
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Excel

TABLA DE ESPECIFICACIONES

Cuestionario sobre el ambiente laboral y la satisfacción.

I. Datos Informativos:

- Autor (es) : Anaya Espinoza Kevin Ronald
Tolentino Mendoza Yomira Doris
- Tipo de instrumento : Escala de Likert
- Niveles de aplicación : colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia- Huaraz
- Administración : Individual
- Duración : 20 minutos
- Materiales : Hoja impresa y lapicero
- Responsable de la aplicación : Autor (es)

II. Descripción y propósito:

El instrumento está compuesto de 36 ítems, con alternativas que miden el grado de relación, siendo el propósito analizar la relación del ambiente laboral y la satisfacción en los colaboradores de la municipalidad distrital de independencia – Huaraz, 2020.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensiones	Indicador de evaluaciones	Peso %	Ítems	Puntaje
D1. Ambiente Social	1. Trabajo en equipo	17%	1	1-4
			2	
	2. Uso de WhatsApp		3	
			4	
	3. Relaciones entre compañeros		5	
			6	
		17%	7	

D2. Valores Laborales	4. Puntualidad en la entrega		8	1-4
	5. Colaboración entre trabajadores.		9	
	6. Identidad con la organización		10	
			11	
			12	
D3. Condición Laboral	7. Condiciones del entorno	16%	13	1-4
	8. Condiciones de riesgo		14	
			15	
			16	
9. Condiciones sobre los servicios de centro de trabajo		17		
			18	
D4. Conformidad Laboral	10. Comodidad	17%	19	1-4
	11. Bienestar		20	
			21	
			22	
	12. Desarrollo personal			
			24	
D5. Incentivos Laborales	13. Reconocimientos	17%	25	1-4
	14. Bonos		26	
			27	
			28	
	15. Desarrollo psicológico			
			30	
D6. Beneficios en el Trabajo	16. Descansos	16%	31	1-4
	17. Premios		32	
			33	
			34	
	18. Reforzar su potencial		35	
36				
	TOTAL	100%	36 ITEMS	

IV. Opciones de respuesta

N° DE ITEMS	OPCION DE RESPUESTA	PUNTAJE
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.	- SIEMPRE	4
	- CASI SIEMPRE	3
	- A VECES	2
	- NUNCA	1

V. Niveles de valorización

5.1. Valoración de variables: Ambiente Laboral y Satisfacción.

VARIABLE	NIVEL	PUNTUACION
AMBIENTE LABORAL	Inadecuado	18 - 36
	Intermedio	37 - 54
	Adecuado	55 - 72

VARIABLE	NIVEL	PUNTUACION
SATISFACCION	Bajo	18 - 36
	Medio	37 - 54
	Alto	55 - 72

5.2. Valoración de variable: Ambiente Laboral

NIVEL	CRITERIOS	VALORES
Inadecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Poca colaboración entre compañeros. - Uso inapropiado de WhatsApp. - Pésima relación entre trabajadores. - Pésimas condiciones de las herramientas de trabajo. - Desconocimiento de los valores laborales. - Trabajo en equipo deficiente. - Espacio de trabajo muy reducido. - Poca identificación con la organización. - Impuntualidad en la entrega de actividades 	18 - 36

Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> - Moderada colaboración entre compañeros. - Uso moderado de WhatsApp. - Moderada relación entre trabajadores. - Uso Moderado de Herramientas de trabajo. - Uso moderado de valores laborales. - Regular capacidad de trabajo en equipo - Espacios de trabajo moderados. - Mesurada identificación con la organización. - Moderada capacidad en la entrega de actividades. 	37 - 54
Adecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Constante colaboración entre compañeros. - Uso apropiado del WhatsApp. - Excelente relación entre trabajadores. - Herramientas de trabajo en buen estado. - Frecuente practica de valores. - Constante trabajo en equipo. - Excelentes espacios laborales. - Alta identificación con la organización. - Puntualidad en la entrega de actividades. 	55 - 72

Valoración de variable: Satisfacción

NIVEL	CRITERIOS	VALORES
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción en los colaboradores. - Poco desarrollo personal y profesional. - Escaso incentivo a los trabajadores. - Trabajadores inconformes. - Beneficios laborales poco atractivos. - Escasos premios laborales. - Capacitaciones reducidas al personal. - Inexistencia de reconocimientos. - Escasos descansos laborales. 	18 - 36
Medio	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores mesuradamente satisfechos. - Capacidad moderada en el desarrollo personal. - Uso moderado de incentivos al trabajador. - Conformidad mesurada de los trabajadores. - Uso mesurado de beneficios laborales. 	37 - 54

	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega de premios moderada. - Capacitaciones regulares al personal. - Reconocimientos moderados a los trabajadores. - Proporción mesurada de descansos. 	
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores satisfechos. - Trabajadores adecuadamente incentivados. - Excelentes beneficios laborales. - Bienestar entre los trabajadores. - Colaboradores constantemente premiados. - Trabajadores conformes laboralmente. - Constante desarrollo personal. - Constante reconocimiento al personal. - Descansos constantes al trabajador. 	55 - 72

ANEXO Nº 08: PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente laboral	,071	96	,200*	,980	96	,148
Satisfacción laboral	,101	96	,017	,979	96	,127

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Base de datos SPSS del 2020.

ANEXO Nº 09: FOTOS DE LA ORGANIZACION

