



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito  
Fiscal de Ventanilla 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**Alfaro Astete, Juan Fernando (ORCID: 0000-00018843-5911)**

**ASESOR:**

**Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (ORCID: 0000-0002-9687-492X)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Organizaciones**

**CALLAO – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis hijos que son mi motivación para seguir siempre adelante, a mis padres y a mi familia en general que siempre me mostró su apoyo incondicional para no rendirme y continuar en este proceso de superación personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al Todopoderoso por la vida y la salud, así como lograr subir un escalón más en la historia de en mi vida, que me abre el panorama y las puertas para seguir en el camino correcto; también a mis docentes que son un ejemplo a seguir para avanzar en mi superación personal y académica.

## PÁGINA DEL JURADO



### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 128-2019-UCV/DA-EP.ADM-FL-C

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 928-2019-UCV/DA-EP. ADM-FL-C, de la ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN acuerdan:

#### PRIMERO. -

- Aprobar por unanimidad ( )  
Aprobar por mayoría (X)  
Desaprobar ( )

El DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN presentado por el estudiante ALFARO ASTETE JUAN FERNANDO, denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA 2019".

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, el estudiante ALFARO ASTETE JUAN FERNANDO, obtuvieron el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
14	CATORCE	APROBADO

Presidente: Mg. BRAULIO CASTILLO CANALES

Secretario: Mg. DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE

Vocal: Dr. MORI PAREDES MANUEL ALBERTO

Firma  
Firma  
Firma

Callao, viernes, 20 de diciembre del 2019.

CC. Archivo  
Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Alfaro Astete Juan Fernando identificado con DNI N° 41844164, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a los dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



---

Alfaro Astete Juan Fernando

DNI 41844164

Callao, 10 de diciembre del 2019

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
ÍNDICE .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
2.2. Operacionalización de variables .....	17
2.3. Población, muestra y muestreo .....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	21
2.5. Procedimiento .....	28
2.6. Método de análisis de datos .....	28
2.7. Aspectos éticos .....	28
III. RESULTADOS .....	29
IV. DISCUSIÓN .....	42
V. CONCLUSIONES .....	46
VI. RECOMENDACIONES .....	49
REFERENCIAS .....	50
ANEXOS.....	54

## RESUMEN

En el presente trabajo se investigó la relación que tiene el clima de organización con respecto a satisfacer laboralmente a los empleados del Ministerio Público - Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019. Podemos mencionar que es aplicada, si apreciamos esto técnicamente, al contrastar deducimos que es descriptiva-correlacional y libre por la manera de investigar. Como es sabido, los fiscales dirigen las investigaciones preparatorias, las cuales, al mismo tiempo, están conformadas por dos fases: la primera es diligenciar de manera preliminar, posteriormente viene formalizar la investigación preparatoria.

Es de conocimiento que tanto el clima en una organización como satisfacer laboralmente van de la mano para el correcto funcionamiento dentro cualquier empresa o institución. Ya que son pilares importantísimos para que las tareas de los colaboradores se efectúen de la mejor manera, sin embargo, se analizará el grado de relación existente entre las variables anteriormente mencionadas, para ello haremos uso de instrumentos que nos sirvan como soporte para que en el siguiente trabajo se logren obtener los resultados más exactos posibles.

Los resultados obtenidos nos muestran que existe una estrecha relación entre las variables antes mencionadas. Cuando hablamos de las organizaciones y como se sienten satisfechos los integrantes de las mismas, es muy importante ejecutar las funciones con mucho cuidado ya que se trata de gestionar al potencial humano; es decir, que estamos tratando directamente con personas. Dicho esto, se entiende que recae una enorme responsabilidad y un tremendo desafío empresarialmente hablando, ya que podemos asegurar que el talento humano es el factor sumamente importante para lograr el éxito o el fracaso. Actualmente casi todas las entidades se preocupan mucho por medir cuan satisfechos estén sus empleados; lógicamente esto es muy cambiante dependiendo de la empresa o institución en la cual realicemos el estudio. Es muy notorio el cambio por ejemplo en la entidad privada en relación a las que pertenecen al Estado.

Palabras claves: Clima, organización, satisfacer, laborales, instrumentos.

## **ABSTRACT**

This paper investigated the relationship that the organizational climate has with respect to labor satisfaction for the employees of the Public Prosecutor's Office - Fiscal District of Ventanilla in the year 2019. We can mention that it is applied, if we appreciate this technically, when contrasting we deduce that It is descriptive-correlational and free by the way of investigating. As is well known, prosecutors direct the preparatory investigations, which, at the same time, are made up of two phases: the first is to fill in a preliminary manner, then the preparatory investigation is formalized.

It is known that both the climate in an organization and work satisfaction go hand in hand for the proper functioning within any company or institution. Since they are very important pillars so that the tasks of the collaborators are carried out in the best way, however, the degree of relationship existing between the aforementioned variables will be analyzed, for this we will use instruments that serve us as support so that in the Following work you get the most accurate results possible.

The results obtained show us that there is a close relationship between the aforementioned variables. When we talk about organizations and how their members feel satisfied, it is very important to carry out the functions very carefully since it is about managing the human potential; that is, we are dealing directly with people. That said, it is understood that there is a huge responsibility and a tremendous business challenge, since we can ensure that human talent is the most important factor in achieving success or failure. Currently almost all entities are very concerned to measure how satisfied their employees are; Logically this is very changing depending on the company or institution in which we carry out the study. It is very noticeable the change, for example, in the private entity in relation to those belonging to the State.

Keywords: Climate, organization, satisfy, labor, instruments.



## **I. INTRODUCCIÓN:**

En la investigación que se realizó, la realidad problemática recaía en la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019. Esta institución es un organismo el cual goza de autonomía en el Estado Peruano, cuya función primordial es defender lo que se encuentra dentro del marco legal, los intereses públicos, derechos ciudadanos, representar la sociedad en juicio, defendiendo la constitución familiar, al menor e incapaz, los intereses sociales, vigilar la moral ciudadana, perseguir a aquellas personas que cometen actos delictivos y las reparaciones civiles. Actualmente la Dra. Zoraida Avalos Rivera tiene el cargo de Fiscal de la Nación (desde 2019 hasta 2022). En el Distrito Fiscal de Ventanilla la dirección recae sobre el Dr. Jorge Veiga Reyes (desde 2019 hasta 2020), asumiendo dichos cargos cada 4 y 2 años respectivamente.

La Sede Central del Ministerio Público está ubicada en Av. Abancay 5, Cercado de Lima 15001. En el D.F. en Ventanilla está ubicado en la Mz. C2 lote 11 Av. Principal Néstor Gambetta - Urb. Ex Zona Comercial e Industrial – Ventanilla – Callao. La visión de dicha institución pública, es conseguir un Estado donde rijan el carácter democrático donde prevalezca el Estado de derecho y así brindar a cada uno de los ciudadanos una mejor calidad de vida, así como igualdad de oportunidades para llegar a su máximo desarrollo humano. La misión según Decreto Ley N° 052 es prevenir y perseguir las acciones delictivas, defendiendo el marco legal, los derechos humanos y el interés público amparado por la ley; también la de ser representante de la sociedad, a los menores y a la familia en juicio; velando efectivamente por la correcta administración de justicia.

Estudios realizados sobre nuestra primera variable: Clima organizacional por Polanco (2014) en su tesis de maestría “El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” que tenía como objetivo medir el clima laboral en dicho centro de estudios; se llegó a la conclusión que el clima de las organizaciones resulta importante dentro de una institución o empresa ya que trata muy de cerca el aspecto psicológico, o sea las se caracteriza cuando las sensaciones de los empleados son compartidas con todos los integrantes de una entidad y existe un acuerdo de dichas sensaciones. También cabe resaltar

que el clima de las organizaciones juega un rol importantísimo dentro del desempeño del empleado y, por consiguiente, en su rendimiento. Se podría decir que se basa en la atmósfera generada según las actitudes emocionales de los integrantes de un determinado grupo, que va de la mano con la motivación de los colaboradores. Es decir, hace referencia a lo físico y psicológico. (p. 84). Por otro lado, tenemos los trabajos realizados por Cullen y Víctor (1998) quienes en su libro: “The organizational bases of ethical work. Administrative science quarterly” (p. 101-125). Que tenía como objetivo principal analizar las bases organizativas en el campo administrativo de las empresas; llegaron a la conclusión que se relacionan de manera estrecha el buen clima dentro de una entidad y el nivel en el que se puedan sentir satisfechos los trabajadores de la misma, afectando directamente el desempeño de los colaboradores. Aunque cabe destacar que los autores refieren que el clima de las organizaciones se vincula de manera directa con el rendimiento y productividad. Entonces podemos deducir que el clima en una organización se puede originar debido a algún efecto subjetivo que los trabajadores puedan percibir dentro de su ambiente de labores ya sea de manera formal o informalmente en que se maneje la administración de la empresa; así como la filosofía organizativa de la empresa que pueden llegar a afectar la motivación, actitudes y hasta los valores de los empleados. Es por ello que los autores mencionados anteriormente deducen que el clima dentro de una organización es una pieza de vital importancia para poder armar de la mejor manera el rompecabezas que involucra el correcto desarrollo de las labores empresariales y administrativas; y como éstas influyen al personal que se tiene a cargo.

Así como sucede con el Clima en una organización; la segunda variable que es Satisfacción Laboral ha sido estudiada por Alfaro y Vecino (1999) en la “Revista de psicología laboral y organizacional” realizaron una publicación que cuyo principal objetivo era calcular cuales eran aquellos factores que influyen para reducir o incrementar la satisfacción laboral; concluyen que ésta es una emoción del estado anímico de los individuos con relación a su trabajo y a las funciones que estos desarrollan. También definen que es la manera cognitiva en la que percibe el trabajador las labores que desempeña, y que éstas pueden influenciar en el grado de satisfacción ya que existen varios factores que pueden determinar dicho grado de satisfacción de un trabajador dentro de su centro de labores (p. 63 - 75). Alcover, Martínez y Rodríguez (2004) en su libro “Introducción a la psicología del trabajo” buscaban localizar factores que lleven a los empleados a ser más eficientes trabajando motivados; llegan a concluir lo importante que resulta comunicarse adecuadamente y su relación con

satisfacer laboralmente a los empleados, concluyen que si bien es cierto se logra mantener comunicación, y esta no es lo suficientemente eficaz para que los trabajadores tengan la información necesaria para afrontar los problemas que se puedan suscitar, ni tampoco podrán tener claro los objetivos que persigue la empresa, no servirá para satisfacer a los trabajadores. Es decir, que no basta con tener comunicación, sino que es necesario tener una comunicación sumamente fluida y efectiva para que la satisfacción laboral sea la más adecuada (p. 37).

Los autores coinciden que satisfacer laboralmente a los subordinados va a la par con un correcto clima dentro de una organización y que ambas variables se complementan. Todo esto debe ser percibido por los trabajadores para que éstos experimenten una mayor satisfacción dentro de las labores que realizan. También coinciden en que la satisfacción laboral puede llegar a su plenitud siempre y cuando exista un correcto clima organizacional, ya que ambas variables son determinantes para el mejor desempeño de los trabajadores. No obstante, hacen hincapié en la comunicación como instrumento de vital importancia para que se consiga obtener los mejores resultados para la empresa.

Existen trabajos previos que nos ayudan a comprender de manera más clara nuestra investigación, los cuales iremos revisando a continuación. Algunos de los trabajos que mencionamos fueron elaborados en el extranjero, y otros en nuestro país.

Sánchez (2017) nos menciona en su tesis: “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional” presentada en la Universidad La Laguna, Tenerife – España; que tenía como objetivo, precisar las particularidades de satisfacer laboralmente en el mercado; reconoce el estrecho vínculo encontrado entre satisfacer laboralmente las necesidades de los colaboradores con la comunicación adecuada en una empresa o institución; es decir que mientras exista una mejor comunicación y más fluida dentro del campo laboral, la satisfacción se dará en mayor y mejor medida. Esto se da ya que mientras los empleados tengan mayor conocimiento de la empresa, como las políticas, normas, procesos de productividad, etc. y de cómo es el correcto funcionamiento de esta, podrán entenderla mejor y así realizar sus funciones de una manera más óptima, consiguiendo resultados que se pretenden lograr y satisfaciendo a los empleados creando un clima laboral considerablemente mejor (p. 161).

Bueso (2016) Nos hace mención en su tesis: “La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el calan en la zona norte” (Honduras); a partir del sondeo de organizaciones formulado por Litwin y Stringer (1968), tenía como objetivo detectar los puntos donde existen conflictos y como contrarrestarlos; concluye que los colaboradores sintieron un clima laboral adecuado, donde percibieron el apoyo de los jefes inmediatos, una estructura organizacional adecuada, compromiso para con los empleados. A la vez pudieron percibir que no había conflictos por temas de identidad, y la recompensa era de manera correcta sin importar el sexo, edad, y otros factores dentro de los subordinados. Es decir, sintieron un ambiente agradable, en donde la satisfacción laboral era bastante positiva (p. 69).

Lomas (2017) En su tesis: “Satisfacer laboralmente en relación con lo productivo que puedan resultar los empleados de la Municipalidad de Buenos Aires - Argentina 2017”, cuyo principal objetivo era medir el grado de comunicación entre los empleados; llega a la conclusión que la manera de comunicarse entre los trabajadores y la gerencia no cumple con los estándares de calidad deseados. Esto debido a que se llegó a comprobar situaciones que entorpecen y llegan a interrumpir las labores que realiza el trabajador; esto afecta significativamente el nivel de satisfacción laboral, todo debido a efectuar una comunicación y atención incorrecta por parte de los encargados de gerencia. También se hace mención a la importancia que significa tener una adecuada comunicación dentro de la empresa, lo que nos llevará tener un clima donde se respire armonía y por ende los servicios ofrecidos se verán involucrados en una continua mejora (p. 82).

Pérez (2017), en su tesis “Clima de organizaciones y el nivel de satisfacción de los trabajadores en una institución financiera ubicada en Lima”, tenía trazado investigar el vínculo existente que une a jefes con empleados y como esto repercute en la empresa; se llegó a la conclusión, que depende mucho las labores que desempeñan los colaboradores para medir el grado en que se sientan satisfechos dentro de la empresa. Es así, que el autor refiere que aquellas personas que desempeñan altos cargos y funciones de directorio (altos cargos jerárquicos) tienden a presentar una mejor sensación en lo que concierne al tema de sentirse satisfecho en su centro de labores. A diferencia de aquellos empleados que se ocupan de funciones de jerarquía menor. También se menciona que las personas de edad avanzada se sienten más cómodos desempeñando las funciones que realizan, a diferencia de los

colaboradores más jóvenes que presentan un porcentaje menor de sentirse satisfechos laboralmente. Por último, se concluyó que no importa a que sexo se pertenezca, ya que eso no es relevante para sentirse satisfecho o no en centro de labores (p. 78).

Tejada (2016) en su tesis de maestría, detalla en su investigación “Relación entre situación laboral y su compromiso en relación a la organización de los trabajadores de una institución pública de Chimbote 2016” tenía como objetivo investigar los grados de satisfacción de los empleados; concluye que los empleados son más productivos mientras se sientan más satisfechos. Es decir; que la producción se eleva de la mano con cuan satisfechos se sientan los trabajadores. Todo esto va en gran medida acompañado de que se tenga a los trabajadores lo más capacitados posible para ser más productivos y competitivos. El autor destaca también que es necesario incentivar y premiar a los mejores colaboradores con el fin de crear un ambiente de competencia sana entre ellos mismos y se sientan valorados por sus jefes, sin olvidar que los salarios deben ser pagados de forma puntual para evitar insatisfacción. Finalmente se hace hincapié a la importancia que juega la adecuada comunicación dentro de la empresa, ya que eso creará un ambiente de confianza y se mejorará la relación entre jefes y empleados (p. 107).

Antón (2017) en su tesis: “Organización y motivación de los trabajadores de la I.E. 3049 – Independencia – Lima, 2016” cuyo objetivo era detectar en qué nivel se sentían fidelizados los empleados con la institución ;llega a la conclusión que no se podrá conseguir satisfacer laboralmente a los empleados si es que no se implementan estrategias que favorezcan a tener que los trabajadores con una conciencia de ser responsables socialmente y por consiguiente no se puede lograr que la empresa camine de la mejor manera. Esto a mediano y largo plazo traerá consecuencias negativas, ya que, por simple lógica, podemos deducir que un trabajador insatisfecho y que no se sienta comprometido con ser responsable socialmente, simplemente no trabajará de manera correcta (p. 112).

Se puso en práctica el diseño de tipo hipotético deductivo, aplicado, descriptivo correlacional y no experimental, con la característica que es de corte transversal realizado mediante un trabajo piloto a 20 colaboradores del Ministerio Público de Ventanilla 2019. La técnica a utilizar fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario basado en la escala de Likert, derivado de nuestra operacionalización de variables, la

confiabilidad se sometió al juicio de expertos en el tema; realizándose el Alpha de Cronbach, ingresando la data en el software SPSS versión 26.

Se arrojó un resultado que implica la existencia de correlación positiva media, demostrando que, sí hay compromiso laboral influencia en el desempeño del equipo y de los subordinados, generando efectos positivos en la entidad.

Para empezar a desarrollar este punto procederemos a detallar las definiciones de las variables que van a ser objeto de nuestro análisis.

El clima de una organización, se refiere al ambiente en el cual se relacionan los miembros de la empresa o institución y asimismo a como está constituida y estructurada la misma, esto se refiere al modo y la forma de trabajo. Mediante el clima organizacional se puede conocer cuáles son los logros obtenidos por la empresa y medir el desempeño laboral del personal.

#### TEORÍAS QUE JUSTIFICAN EL ESTUDIO (Clima organizacional – Primera variable)

Teoría de las Organizaciones – Rensis Likert (1932):

Aportó una nueva dimensión a la teoría del desarrollo organizacional. El sistema Likert hizo posible cuantificar los resultados de todo el trabajo que varios teóricos habían estado haciendo con la dinámica de grupo. La teoría de Likert también facilitó la medición de las áreas blandas de gestión como la confianza y la comunicación.

Además, Likert delineó las características de las organizaciones de alta y baja producción e identificó los problemas con las estructuras organizacionales tradicionales. Likert reconoció cuatro estilos de gestión o sistemas.

Clima autoritario – Explotador: Las decisiones se toman por medio de la jefatura; no tomando la opinión de los empleados por no considerarlas importantes y no tienen confianza en los subordinados. Este clima laboral se caracteriza de la siguiente manera: Los trabajadores no reciben incentivos laborales sin tomarse en cuenta sus necesidades y opiniones, trabajan en un ambiente bajo amenazas y castigos. (Sistema I).

Clima autoritario: Autoritarismo – Paternalista: Casi siempre los superiores toman las decisiones y casi nunca lo hacen los trabajadores. Se distingue del Autoritarismo explotador en que si existe confianza comprensible a los trabajadores y en que se incentiva a un trabajador a que cumpla con sus funciones con castigos y recompensas. (Sistema II)

Clima Participativo – Consultivo: Este clima tiene como principal característica que los jefes confían en los trabajadores. Al tomar decisiones los empleadores toman en cuenta la opinión de los trabajadores y permiten que estos también tomen decisiones. Una de las características del clima laboral es que se dan incentivos laborales, recompensas; y si existen castigos estos se dan de manera ocasional cuando sea necesario y con la finalidad de obtener mejoras y poder satisfacer las necesidades. (Sistema III).

Clima Participativo – Participativo en grupo: En este tipo de clima laboral las decisiones son tomadas por todos los miembros de una empresa, empleadores y trabajadores de manera conjunta. Asimismo, los jefes depositan su confianza en los trabajadores. Tiene como principal característica la armonía laboral y comunicación de todos los miembros de la empresa, entre empleadores con trabajadores, existen incentivos laborales, motivaciones, los cuales se reflejan en la productividad laboral, la eficacia, eficiencia en las actividades laborales. Los jefes y trabajadores para conseguir un objetivo y/o una meta lo hacen de manera conjunta formando un equipo de trabajo. (Sistema IV) (p. 55 - 65).

Teoría de los Sistemas de Litwin y Stringer (1968)

Litwin y Stringer sostienen en su teoría de organizaciones que el clima en una organización es una característica parcialmente constante dentro del entorno interno de una ésta, que es experimentada por sus integrantes, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de un grupo particular en la organización. Además, el clima organizacional tiene características que mantienen una relación con el entorno de trabajo y tienen cierta durabilidad a pesar de los cambios debidos a situaciones críticas. Esto significa que uno puede confiar en una cierta estabilidad del clima de una organización con cambios relativamente graduales; no obstante, dicha estabilidad puede sufrir perturbaciones significativas. Las percepciones pueden referirse a procesos estructurales como el estilo de supervisión, políticas organizacionales, prácticas, procedimientos y ambiente de trabajo, entre otros (p. 124).

## Teoría Humanista - Elton Mayo (1927)

Elton Mayo: “El experimento Hawthorne”, concluyó que las necesidades de los trabajadores a menudo se basaban en el sentimiento (perteneciente a un grupo y, por lo tanto, con un sentido de valor) y que esto podría generar conflictos con los gerentes, que se centraron principalmente en la reducción de costos y la eficiencia.

A partir de la década de 1950, surge un enfoque diferente definitivo para la gestión. El comportamiento de los empleados se coloca en el centro y la teoría de las Relaciones Humanas pone un fuerte énfasis en el hecho de que las organizaciones consisten en grupos de personas. Los partidarios de las Relaciones Humanas, por lo tanto, reemplazan la perspectiva mecanicista de la gestión con una perspectiva orientada a las personas. Cada persona es única y, por lo tanto, impredecible. Su comportamiento es complejo y para comprenderlos completamente es importante reconocer sus motivaciones personales (p. 83).

Otras definiciones de Clima organizacional:

Sandoval (2009) en su investigación “El clima de organizaciones”, refiere que el ambiente dentro de una organización es todo aquello que se encuentra relacionado y a la vez sirve de influencia en el proceder y en la producción de los trabajadores, como por ejemplo los incentivos laborales, la comunicación, el liderazgo y todo aquello que rodea a los trabajadores (p. 224).

Chiavenato I. (2009), en su libro Gestión del talento humano afirma que el estado de una organización (ya sea positivo o negativo) tiene una importante repercusión en el desarrollo del empleado, esto se ve relacionado con la motivación que un trabajador recibe en el lugar de trabajo y cómo este afecta en el clima laboral (p. 94).

**DIMENSIONES:**

Liderazgo: Chiavenato (1993) en su obra “El liderazgo en la gestión de la empresarial”, determina que el liderazgo no es otra cosa que la manera de influenciar que tiene un individuo hacia otros (grupos) en una situación dada; dirige y motiva a trabajar para llegar a sus objetivos trazados mediante la comunicación (p. 82).



Comunicación: Chiavenato en su libro Comportamiento Organizacional (2009) define a la comunicación de la siguiente manera: Procedimiento mediante el cual los individuos intercambian información y opiniones que puedan ser entendibles tanto por el emisor como por el receptor. (p. 128).

Motivación: Chiavenato (2009) en su libro “Administración de recursos humanos” concluye que la motivación es el resultado que tiene una persona y la situación donde se encuentre de esto dependerá si la persona se motivara o no en cuanto a la interacción de estos dos. (Persona y situación) (p. 152).

Nuestra segunda variable de estudio es la satisfacción laboral, la cual es mencionada como un estado emocional; es decir, es el resultado de percepción que tiene cada persona en cuanto a una situación o ambiente que depende en donde se desarrolla.

#### TEORÍAS QUE JUSTIFICAN EL ESTUDIO (Satisfacción laboral – Segunda variable)

Teoría Neoclásica: Teoría de March y Simón (1958):

Señalan que motivarse es buscar una solución para algo que nos causa descontento, originado por un individuo o por un grupo de los mismos. Indican que se llega a expresar lo recíproco en cuanto a las recompensas y el hecho de sentirse satisfecho emocionalmente en el centro de labores, en otras palabras, mientras más se recompense a los colaboradores, estos sentirán mayor satisfacción en las labores a realizar y serán más productivos y eficientes. Sin embargo, hay que manejar esto con cuidado, puesto que mientras las aspiraciones y pretensiones sean más elevadas, el grado de satisfacción se reduce. Es decir que los niveles de satisfacción se pueden medir con su rendimiento en su puesto de trabajo. Se concluye que no se puede dejar de lado la correcta gestión del área de recursos humanos, ya que son el vínculo inmediato que tienen los empleados con la jefatura y mediante la cual podrán estar más informados de manera específica acerca de las recompensas que pueden obtener. (pág.184)

Teoría X/Y: Douglas McGregor (1960):

McGregor sostenía que los integrantes de una organización se encuentran más satisfechos cuando este tiene una mayor libertad y comprensión en su clima organizacional basada en un liderazgo más participativo y sin limitaciones. El autor distinguía entre dos teorías:

Teoría X: Dice que se debe obligar y controlar a las personas que les desagrada el trabajo para poder llegar al objetivo o meta.

Teoría Y: Dice que cada persona tiene un interés propio en sus actividades laborales y desean intervenir por su propia decisión.

McGregor nos recomienda que la teoría Y debería ser tomada por todas las empresas sin excepción. Donde el autor ha notado que las satisfacciones y motivación de los trabajadores es ampliamente notoria (pp.184 - 185).

Estos, autores sustentan que la satisfacción de acuerdo a lo anteriormente expresado no determina una relación en si con las recompensas, sino más bien que los trabajadores consideran que es justo y que no, y de cómo se sienten en cuanto a sus labores brindadas. Dicho esto, un trabajador se siente satisfecho si recibe una recompensa así sea pequeña siempre y cuando él o ella sienta que es lo justo recibir de acuerdo a su labor realizado. (pp.185 – 186).

La Teoría Z: W. Ouchi (1980):

Se le conoce también como “método japonés” que fue desarrollada en el año 1981 por William Ouchi, nacido en Estados Unidos, pero de padres japoneses. Se menciona que no se debe olvidar que el trabajo es un ser humano y que mediante esta filosofía de “humanización” entre la jefatura y los subordinados se consigue que los resultados sean más óptimos ya que éstos últimos se vuelven más productivos y eficientes y en consecuencia la empresa logra una mejor rentabilidad. Esta teoría está basada en tener una mejor relación entre los individuos, es decir es participativa. El autor tiene muy claro que el empleo es algo de suma importancia para el empleado, por lo tanto, no se deben alejar, al contrario, deben permanecer siempre juntos.

Es así que Ouchi nos menciona que, teniendo trabajadores integrados y fidelizados con las empresas, se van a sentir más satisfechos, de manera tal que serán más productivos y estarán motivados (esto último es muy importante) y van a realizar un esfuerzo superlativo. El autor también llegó a verificar que aquellas compañías norteamericanas que aplicaban su metodología “estilo japonés” tenían un mejor funcionamiento y en consecuencia se proyectaban como las empresas más exitosas de aquellos años.

Los valores de la teoría Z según Ouchi son tres:

Todo se basa en la confianza: Quiere decir que, si en la jefatura existe confianza hacia los trabajadores, éstos tendrán un desempeño sobresaliente. La confianza es el pilar fundamental de su teoría.

Forma de tratar íntima y cercana: Se asume que el trabajador no debe vivir separando el trabajo de su vida personal, ya que las labores que desempeña son parte de su vida y guardan una estrecha relación una con otra. Es ideal también que tanto los jefes y los empleados interactúen y tengan estrechas relaciones humanas y se conozcan más personalmente, esto según el autor ayuda al crecimiento empresarial.

Tratar de manera sutil las relaciones: Se debe tener cuidado con la forma en la que tratamos a los empleados y hacer en lo posible que sea del todo individual, adaptándose a lo que caracteriza a de cada uno, humanizando a las empresas y fomentando un mejor ambiente de trabajo.

Ouchi plantea que siempre que el trabajador sienta totalmente íntegro en la empresa, optará por asumir los objetivos de ésta como propios, de manera tal que siempre estará dispuesto a poner todo de sí mismo para que los resultados sean los mejores y su desarrollo laboral sea el mejor (p.116).

Otras definiciones de satisfacción laboral:

Villagra (2007), define: “Hay elementos que esclarecen el nivel positivo o negativo de satisfacción en un lugar de labor y estos son superficiales al trabajador, como los incentivos, la infraestructura de la empresa, los beneficios, etc.”. Por dicha razón las empresas deben reconocer las necesidades que requieren sus trabajadores (p.181).

Arbaiza (2010) hace mención a estas teorías indicando que tienen una pequeña relación con teorías de motivación que llegan a cumplir un rol más que importante dentro de los intereses de la empresa y que influyen mucho en el desempeño de los trabajadores

#### DIMENSIONES:

Trabajo en equipo (Chiavenato, 2008): en su libro “Gestión del talento humano”; se caracteriza por ser un grupo humano responsable y serio, el cual lo integran individuos con habilidades que se complementan entre sí para llegar a un mismo objetivo. Cada uno aporta opiniones, información, datos, conocimiento, experiencia, etcétera con el fin de poder decidir y accionar lo más idóneamente posible y así obtener un mejor desempeño laboral y, por ende, mejores resultados (p. 122).

Condiciones de trabajo (Castro, Contreras y Montoya, 2009): en su obra “Condiciones de trabajo y clima laboral”; son las características que implican para realizar un trabajo, por ejemplo: capacitaciones, prestaciones (vacaciones, utilidades, etc.) tiempo (horarios de trabajo, descansos), ingreso (formas de pagos), seguridad y limpieza (materiales para su desempeño y limpieza del área), bienestar (servicios higiénicos, zona de descanso, comedor), incentivos (p. 56).

Beneficios (Nazario, 2006): En su libro “Motivación de empleados”; otorgan a los trabajadores una remuneración acorde con la realidad y las necesidades actuales. Concluyendo que no todo es dinero; es por esta razón que se motiva a los trabajadores con beneficios que no son necesariamente económicos, pero que pueden resultar atractivos y así poder retener a los empleados. Dichos beneficios suelen ser variables; desde un día libre al mejor trabajador, hasta un reconocimiento ante los demás compañeros (p. 76).

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

##### Problema General

¿Cómo influye el Clima Organizacional en la Satisfacción laboral en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla en el año 2019?

## Problemas Específicos

### Problema Específico 1

¿Cuál es la relación del liderazgo con la Satisfacción laboral en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla en el año 2019?

### Problema específico 2

¿Cuál es la relación de la comunicación con la Satisfacción laboral en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla en el año 2019?

### Problema específico 3

¿Cuál es la relación de la motivación con la Satisfacción laboral en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla en el año 2019?

## JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

**JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:** Recae en mejorar el clima dentro de la organización y como éste guarda relación en la satisfacción laboral del Ministerio Público D.F. de Ventanilla en el año 2019, pudiendo llegar a identificar los problemas que existen para crear estrategias que permitan solucionar dichos problemas. De esta manera, será de utilidad a todo el público, entidades gubernamentales, educativas, etc.; que requieran encontrar soluciones en el clima de las organizaciones y la satisfacción laboral.

**JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:** Está basada en identificar los problemas que existe en satisfacer a los trabajadores de la organización, en este caso, en el Ministerio Público D.F. de Ventanilla en el año 2019, por eso se formularon probables soluciones por medio de hipótesis, para establecer la finalidad del trabajo a través de los objetivos; fundamentado en los indicadores y variables del estudio. Los instrumentos, procedimientos, métodos y técnicas se ejecutaron para certificar la validez, medición y confiabilidad de las interrogantes planteadas en este proyecto de investigación serán procesados por el software estadístico SPSS 26, con la finalidad que los resultados de esta medición puedan usarlos como referencias válidas para otros trabajos y proyectos de investigación.

**JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:** La justificación teórica del presente proyecto de investigación ha sido elaborada sobre una compilación de información extraída de teorías que explican sus variables, así mismo concepto sobre sus diversas dimensiones, todo ello proveniente de tesis e investigaciones, de separatas y revistas virtuales especializadas, de igual manera se han contrastado los resultados cuantificados de estos estudios para poder comparar sus realidades y contextos con nuestro entorno local de estudio. En suma, este proyecto está basado en hechos reales registrados y publicados con la anuencia de sus autores y/o instituciones debidamente citados.

## HIPÓTESIS

La hipótesis es un supuesto realizado partiendo de información que se utiliza como base en el inicio para realizar una investigación.

### Hipótesis General

Hi: El clima organizacional tiene relación significativa con la Satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

Ho: El clima organizacional no tiene relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el DF. de Ventanilla 2019

### Hipótesis Específica 1

Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

### Hipótesis Específica 2

Existe relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

### Hipótesis Específica 3

Existe relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar la influencia del Clima Organizacional con respecto a la Satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

### Objetivo Específico 1

Identificar la relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

### Objetivo Específico 2

Identificar la relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019

### Objetivo Específico 3

Identificar la relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de la investigación

**Tipo de investigación:** Aplicada, guardando un vínculo con la básica, porque está regida en los estudios de la investigación básica logrando enriquecerse con ello. Es un tipo de investigación que constantemente se encuentra buscando conocer y así poder construir, ejecutar, actuar y manipular por medio trabajos realizados anteriormente.

Carrasco (2005), nos indica que “Busca ampliar los conocimientos que ya existen en la actualidad ya que no tiene fines que se apliquen inmediatamente.”

**Enfoque Cuantitativo:** Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En su libro “Metodología de investigación” – sexta Edición; refieren que el “enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”, ya que está representado por enfoques metodológicos y reflejan una necesidad de medir a través de dimensiones (p. 36).

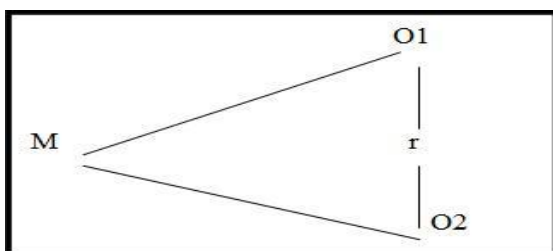
**Nivel de investigación descriptiva:** Ya que el objetivo es describir los elementos a investigar, de cómo son y cómo se manifiestan en el periodo del estudio para poder especificar las propiedades importantes donde se medirán y evaluarán los aspectos, dimensiones o componentes.

Carrasco (2005), nos indica que “Es descriptivo porque se analizará en determinado momento las características o rasgos de cualquier fenómeno realizado” (p. 45)

**Diseño de estudio, se determina no experimental:** Hernández y Mendoza, (2018) sostienen que, dado que solo se van a observar o medir los fenómenos en un contexto natural, no provocando nuevas realidades que resultan de la intervención en las variables a estudiar (p. 174).



Según la gráfica:



M= Muestra, O1 = Variable 1, O2 = Variable 2, r = Relación de las variables de estudio

## 2.2. Operacionalización de Variables

### Identificación de variables:

La presente investigación cuenta con dos variables.

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Según Llanea (2009), define: “El Clima organizacional es la opinión que tiene cada integrante sobre los distintos factores de la cultura de la organización en la cual se desarrollan laboralmente. Sí se observan acontecimientos negativos en dicha organización se pueden desencadenar una serie de estrés. La clave del anticipo de estas actitudes se ven reflejadas en el comportamiento de cada integrante no en el resultado de las condiciones de trabajo donde se encuentren, por ello depende las características de la persona y de la organización” (p. 164).

Definición operacional: La variable clima organizacional será analizado con las siguientes dimensiones: Liderazgo, Comunicación y Motivación.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Según Villagra (2007) hay factores que aclaran la satisfacción o insatisfacción en un lugar de labor y estos son superficiales al trabajador, como los incentivos, la infraestructura de la empresa, los beneficio, etc. (p.181)

Definición operacional: Es una variable cualitativa analizada con las siguientes dimensiones: Trabajo en equipo, Condiciones de Trabajo y Beneficios.

**Tabla 1. Operacionalización de la 1° variable Clima Organizacional**

DIMENSIONES	INDICADORES ÍTEMS		ESCALA Y	NIVELES Y
			MEDICIÓN	RANGOS
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del grupo</li> <li>• Dar estabilidad al grupo</li> <li>• Dirección de grupo para la consecución de metas</li> </ul>	1-3		<13 - 15> Eficiente
				<7-9> Regular
				<3-6> Deficiente
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ve la opinión, la actitud y el comportamiento</li> <li>• Evalúa los resultados inmediatos de lo que se hace, con eficacia</li> <li>• Comunicación interna</li> </ul>	4-6		<13 - 15> Eficiente
			Ordinal y Lickert	<7-9> Regular
				<3-6> Deficiente
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización personal</li> <li>• Reconocimiento de la aportación</li> <li>• Consideración de la jefatura</li> </ul>	7-9		<13 - 15> Eficiente
				<7-9> Regular
				<3-6> Deficiente

Fuente: Adaptado Dávila Paucar Marilyn (2017)

**Tabla 2. Operacionalización de la 2° variable Satisfacción laboral**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA Y MEDICIÓN</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
				<13 - 15> Eficiente
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo en equipo de trabajo</li> <li>• Criterios de éxito</li> <li>• Compañerismo y ayuda</li> </ul>	10-12		<7-9> Regular
				<3-6> Deficiente
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario adecuado y justo</li> <li>• Políticas de la empresa y de la administración</li> <li>• Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño</li> <li>• Ambiente físico del trabajo</li> </ul>	13-16	Ordinal y Lickert	<17 - 20> Eficiente
				<9 - 12> Regular
				<4-8> Deficiente
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos salarial</li> <li>• Retribución</li> <li>• Satisfacción de los beneficios</li> <li>• Reconocimientos</li> </ul>	17-20		<17 - 20> Eficiente
				<9 - 12> Regular
				<4-8> Deficiente

Fuente: Adaptado Dávila Paucar Marilyn (2017)

### 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población total en la Ministerio Público de Ventanilla 2019, es de 667 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores...	1
Fiscales Superiores.....	3
Fiscales Adjuntos.....	52
Asistentes en Función Fiscal.....	287
Asistentes Administrativos.....	232
Personal de seguridad.....	64
Personal de mantenimiento.....	28
Total, de la población.....	667

Al conocer el tamaño de la población utilizaremos el muestreo por proporción de muestra finita; siendo la formula la siguiente:

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

Estimación del tamaño de muestra donde:

$N = 667 \rightarrow$  Tamaño poblacional

$Z = 1.96 \rightarrow$  Valor de la norma estándar

$p = 0.5 \rightarrow$  Probabilidad favorable a la variable en estudio

$q = 0.5 \rightarrow$  Probabilidad no favorable a la variable en estudio

$e = 0.12 \rightarrow$  Error de precisión

Reemplazando:

$$n = \frac{(667) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(667-1) (0.12)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$(667-1) (0.12)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 60.65$$

**$n = 61 \rightarrow$  Tamaño de la muestra**

## Distribución proporcional del Ministerio Público D.F. Ventanilla

Tabla N° 3

Cargo	Cantidad	Proporcionalidad
Presidente de la Junta de		
Fiscales	1	0.0015
Fiscales Superiores	3	0.0045
Fiscales Adjuntos	52	0.0779
Asistentes en Función Fiscal	287	0.4328
Asistentes Administrativos	232	0.34782
Personal de seguridad	64	0.0959
Personal de mantenimiento	28	0.04197
Total	667	1

## Distribución Muestral del Ministerio Público D.F. Ventanilla

Tabla N° 4

Cargo	Proporcionalidad	Tamaño de Muestra
Presidente de la Junta de		
Fiscales	0.0015	0
Fiscales Superiores	0.0045	0
Fiscales Adjuntos	0.0779	5
Asistentes en Función Fiscal	0.4328	26
Asistentes Administrativos	0.34782	21
Personal de seguridad	0.0959	6
Personal de mantenimiento	0.04197	3
Total	1	n = 61

## 2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### TÉCNICA E INSTRUMENTO

Se utilizó la encuesta, la cual recogió información escrita en base a las preguntas desarrolladas, así mismo el instrumento de recolección de la información fue el

cuestionario que constó con un total de 20 preguntas, que tienen relación con las dimensiones de cada variable: Clima organizacional y Satisfacción Laboral, lo cual ayudó a obtener toda información necesaria para lograr el objetivo, (Trabajadores del Ministerio Público de Ventanilla)

Según Hernández, Fernández y Baptista (2008) “La encuesta integra un conjunto de ítems con alternativas que ayuda establecer la percepción y opinión de una muestra de estudio, así realizar inferencias finales.” (p. 184).

Según Carrasco (2013) “Los cuestionarios se presentan a los encuestados en una hoja conteniendo una serie de preguntas formulas siendo éstas coherentes, concretas, con claridad, exactitud y objetividad, para que sean contestadas de la misma manera” (p.318).

Según Hernández, et al. (2010) señala que: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

Desarrollando un censo, al respecto Caballero (2013) define el censo: “Cuando una investigación se recurre a la totalidad de la población de informantes y se pretende obtener todos los datos de los dominios de todas las variables” (p.232).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validez y confiabilidad Técnica e instrumento La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual recogió información escrita en base a las preguntas desarrolladas, así mismo el instrumento de recolección de la información fue el cuestionario que constó con un total de 20 preguntas, que tienen relación con las dimensiones de cada variable: Clima organizacional y Satisfacción Laboral, lo cual ayudó a obtener toda información necesaria que conduzca el objetivo trazado, con la contribución de los encuestados (Personal de la Fiscalía del Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019).

Tabla 5. Ficha técnica de cuestionario de la 1° variable Clima organizacional

<b>Ficha técnica:</b>	
<b>Autor:</b>	Fuente: Dávila Paucar Marilyn
<b>Año:</b>	2017
<b>Objetivo:</b>	Valorar el Clima organizacional
<b>Destinatarios:</b>	Trabajadores de la Fiscalía de Ventanilla
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 3 dimensiones y 9 ítems: Liderazgo, comunicación y motivación.
<b>Duración:</b>	5 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Tabla 6. Ficha técnica de cuestionario de la 2° variable Satisfacción laboral

<b>Ficha técnica:</b>	
<b>Autor:</b>	Fuente: Dávila Paucar Marilyn
<b>Año:</b>	2017
<b>Objetivo:</b>	Valorar la Satisfacción laboral
<b>Destinatarios:</b>	Trabajadores de la Fiscalía de Ventanilla
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 3 dimensiones y 11 ítems: Trabajo en equipo, condiciones de trabajo y beneficios
<b>Duración:</b>	5 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

## 2.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Refiere al nivel de aplicación reiterado con resultados similares que lo hacen acreedor a ser seguro y se diagnóstica de a través de técnicas (Hernández, Fernández, Baptista, 2014 p. 200).

Para el desarrollo de este análisis se ha optado por utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS versión 26 y así determinar la confiabilidad.

Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la primera variable: Clima organizacional

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	29,70	45,511	,807	,925
PREGUNTA 2	29,69	42,118	,778	,924
PREGUNTA 3	29,66	48,830	,437	,941
PREGUNTA 4	29,39	43,043	,688	,930
PREGUNTA 5	29,93	41,162	,912	,915
PREGUNTA 6	30,10	39,590	,855	,919
PREGUNTA 7	29,69	44,118	,658	,931
PREGUNTA 8	29,75	39,989	,908	,915
PREGUNTA 9	29,75	46,089	,809	,925

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	9



Tabla 9. Análisis de confiabilidad de la segunda variable: Satisfacción laboral

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1 0	38,38	67,772	,848	,946
PREGUNTA1 1	38,57	75,482	,469	,958
PREGUNTA1 2	38,34	65,330	,901	,944
PREGUNTA1 3	38,15	68,628	,866	,945
PREGUNTA1 4	38,34	67,430	,896	,944
PREGUNTA1 5	38,72	69,738	,712	,951
PREGUNTA1 6	38,30	67,111	,890	,944
PREGUNTA1 7	38,15	68,628	,866	,945
PREGUNTA1 8	38,74	73,197	,669	,952
PREGUNTA1 9	38,43	70,682	,780	,948
PREGUNTA2 0	38,34	72,230	,719	,951

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	11

Como se puede observar, ambas variables tienen un alto nivel de confiabilidad:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	9

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	11

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante un trabajo realizado 61 trabajadores con el estadístico Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al programa estadístico SPSS 26, ya que las alternativas son politómicas tipo escala de Likert. Según Tejedor y Etxeberria (2006) “el estadístico Alfa de Cronbach ayuda a establecer la coherencia interna entre preguntas y respuestas, así medir si es confiable desde el aspecto estadístico” (p.181).

Métodos de análisis de datos

El método utilizado en el presente trabajo de investigación es el método hipotético – deductivo. Asimismo, se utilizó el método estadístico descriptivo e inferencial, para la presente investigación. El alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento, ya que se cuenta con una población de 61 trabajadores.

Tabla 10. Escala de resultados de la confiabilidad

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2010), Metodología de la investigación

## JUICIO DE EXPERTOS

Se sometió a juicios de tres expertos, de la escuela profesional de administración de empresas quienes validaron el instrumento con su respectiva firma, concluyendo como opinión “si cumple”. Dichos expertos son:

Tabla 11. Validación del instrumento: Clima Organizacional

<b>Expertos</b>	<b>Aceptable/No Aceptable</b>
Experto 1: Mg. Castillo Canales, Braulio	Aceptable
Experto 2: Mg. Mejía Guerrero Hans Salvador	Aceptable
Experto 3: Mg. Dios Zárata Luis Enrique	Aceptable

Fuente: Adaptado Dávila Paucar Marilyn (2017)

Tabla 12. Validación del instrumento: Satisfacción laboral

<b>Expertos</b>	<b>Aceptable/No Aceptable</b>
Experto 1: Mg. Castillo Canales, Braulio	Aceptable
Experto 2: Mg. Mejía Guerrero Hans Salvador	Aceptable
Experto 3: Mg. Dios Zárata Luis Enrique	Aceptable

Fuente: Adaptado Dávila Paucar Marilyn (2017)

## **2.5. PROCEDIMIENTO**

Se utilizó el procesamiento de datos y su instrumento para tabular y procesar los resultados de las encuestas ejecutadas a los colaboradores de la Fiscalía de Ventanilla. Se desarrollará la técnica opinión de expertos a través del informe de juicio de expertos en docencia universitaria para validar los cuestionarios. La recolección de datos se realizará en un día, con un total de 61 individuos, se aplicará el instrumento de la variable clima organizacional, con 9 ítems, seguidamente se ejecutará lo mismo con la variable satisfacción laboral, el cual cuenta con 11 ítems.

## **2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Se aplicó el método hipotético-deductivo. Luego de aplicar los cuestionarios de cada variable, se analizará la información recaudada y se utilizará el uso del software estadístico SPSS, versión 26. El análisis será presentado en tablas de frecuencia, porcentuales y figuras estadísticas.

## **2.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Todo dato obtenido en la investigación será procesado sin manipulaciones, los mismos están referidos en los instrumentos aplicados al estudio. De la misma manera, el marco teórico ha desarrollado evitando todo tipo de copia de otras investigaciones que se hayan realizado en estudios similares. Las personas serán elegidas al azar para obtener el mejor resultado posible, ni tendrán una calificación negativa, todo esto adoptando las medidas para garantizar la confidencialidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivo

Tabla 13.  
Niveles de Clima organizacional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	9	14,8
	Bueno	27	44,3
	Eficiente	25	41,0
	Total	61	100,0

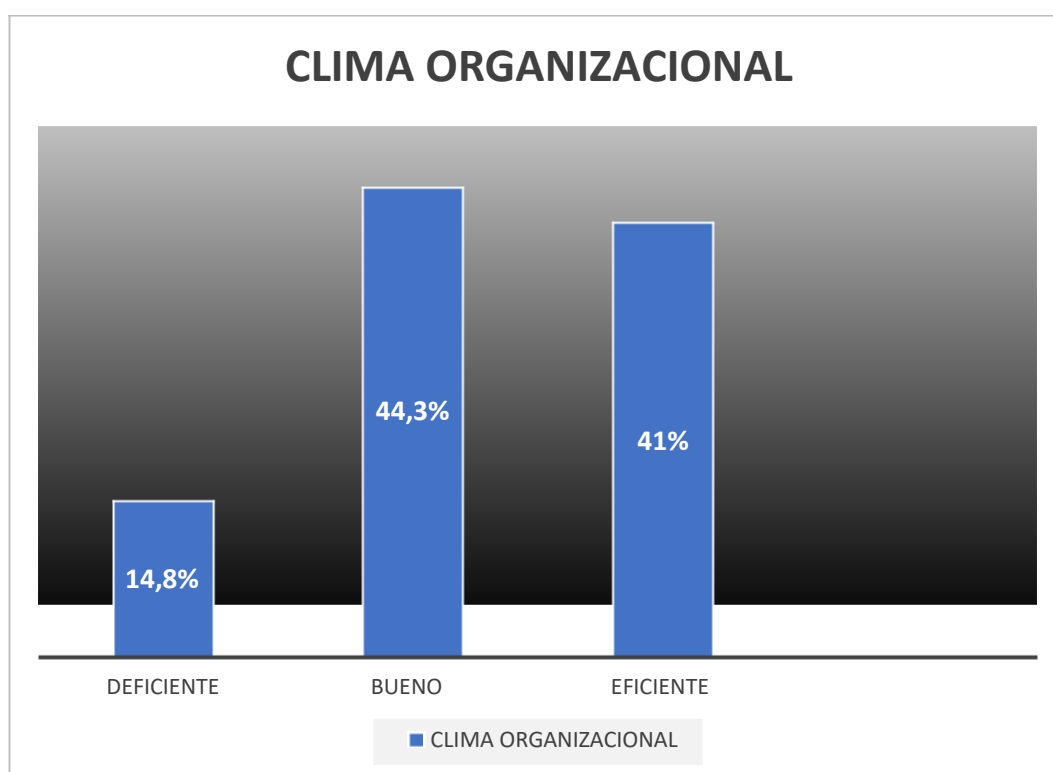


Figura 1.  
Niveles de Clima organizacional

En la tabla 13 y figura 1 se observa que el 14. 8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que el Clima organizacional es deficiente, el 44.3% indica que es bueno y el 41% que es eficiente.

Tabla 14.  
Niveles de Clima organizacional - Liderazgo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Regular	6	9,8
	Bueno	36	59,0
	Eficiente	19	31,1
	Total	61	100,0

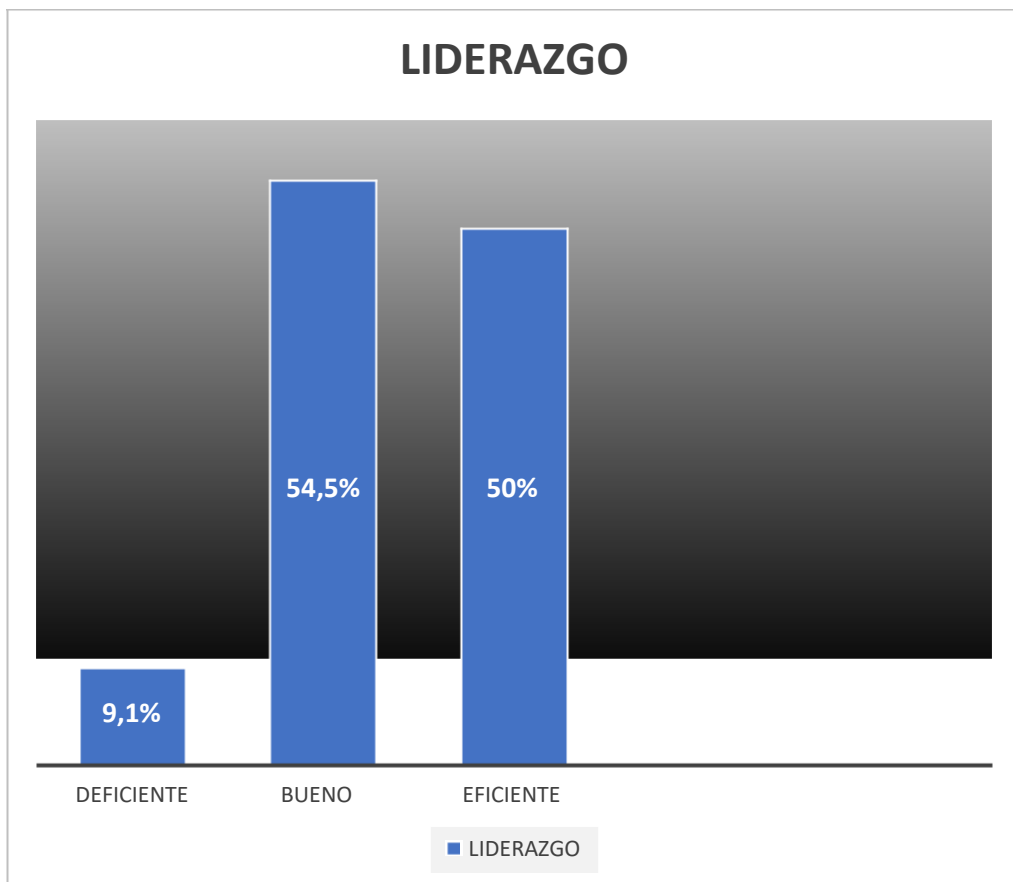


Figura 2.  
Niveles de Clima organizacional - Liderazgo

En la tabla 14 y figura 2 se observa que el 9.1% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que el liderazgo es deficiente, el 54.5% indica que es bueno y el 50% que es eficiente.

Tabla 15.  
Niveles de Clima Organizacional - Comunicación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	6	9.8
	Regular	9	14.8
	Bueno	18	29.5
	Eficiente	28	45.9
	Total	61	100,0

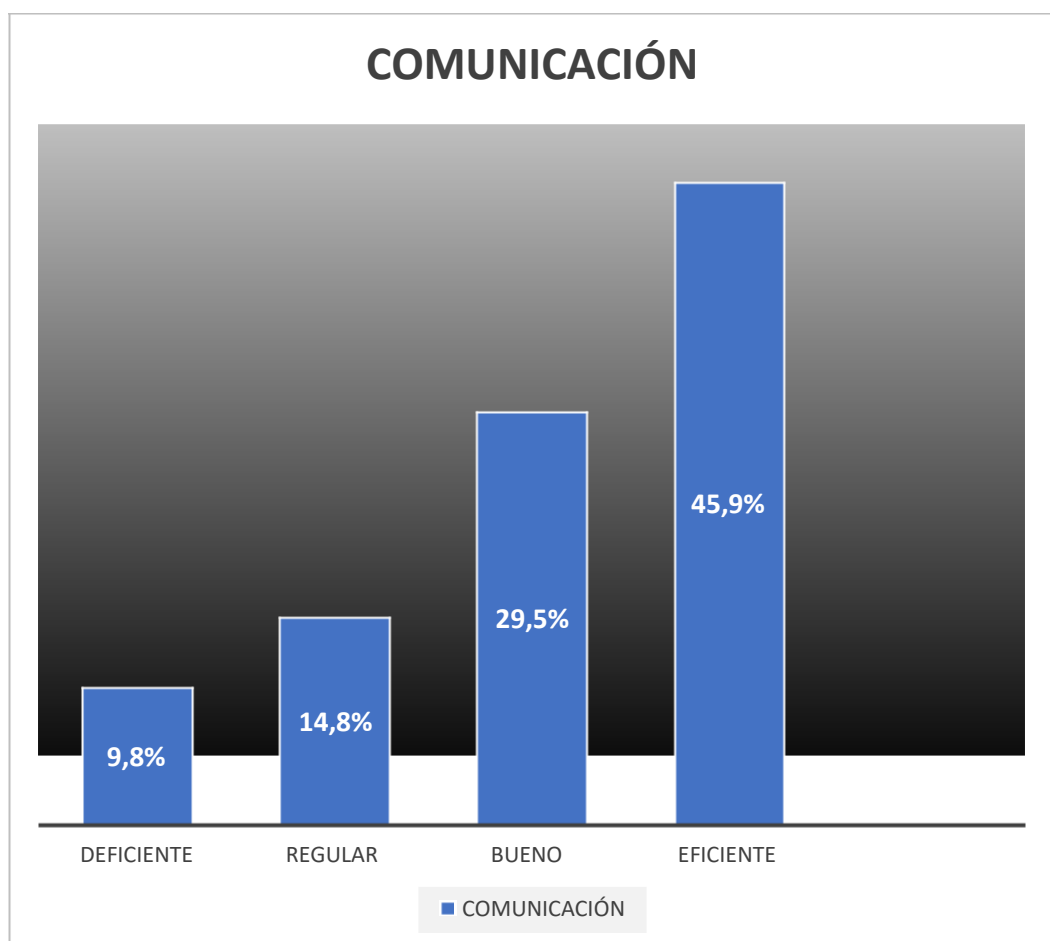


Figura 3.  
Niveles de Clima Organizacional - Comunicación

En la tabla 15 y figura 3 se observa que el 9.8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que la comunicación es deficiente, el 14.8 que es regular, el 29.5% indica que es bueno y el 45.9% que es eficiente.

Tabla 16.  
Niveles de Clima Organizacional - Motivación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	6	9.8
	Regular	3	4.9
	Bueno	27	44.3
	Eficiente	25	41
	Total	61	100,0

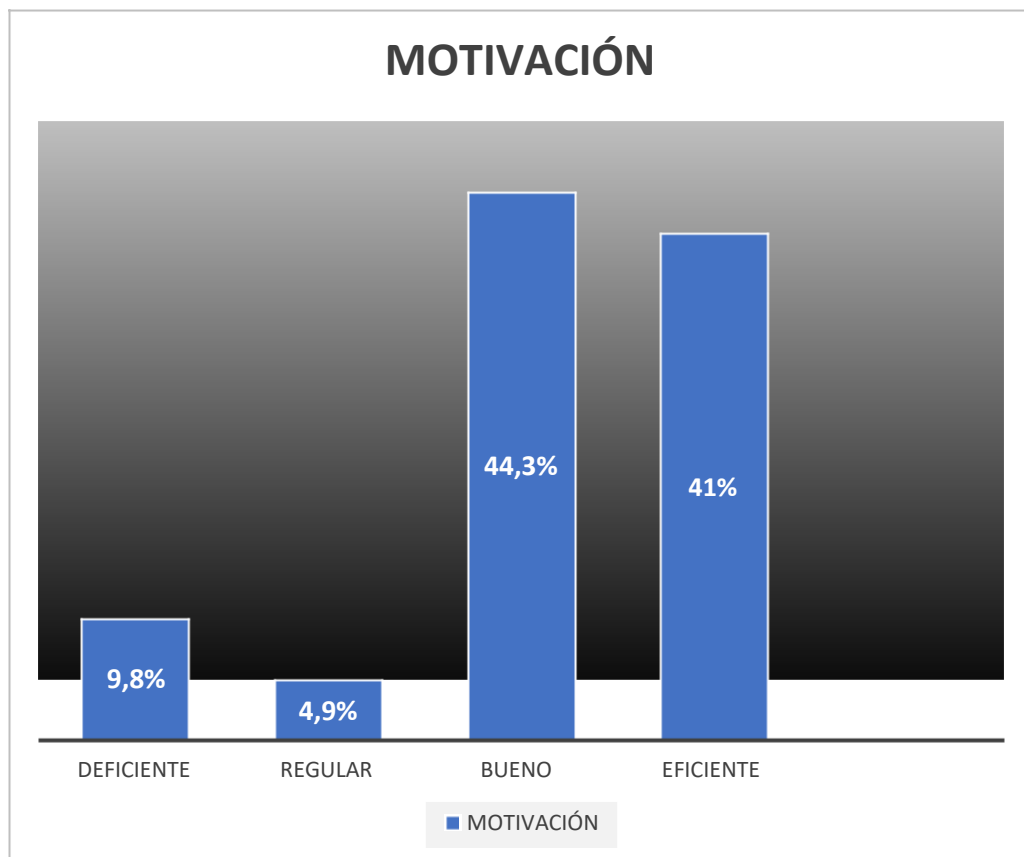


Figura 4.  
Niveles de Clima Organizacional - Motivación

En la tabla 16 y figura 4 se observa que el 9.8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que la motivación es deficiente, el 4.9 que es regular, el 44.3% indica que es bueno y el 41% que es eficiente.



Tabla 17.  
Niveles de Satisfacción Laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	8	13.1
	Bueno	24	39.3
	Eficiente	29	47.5
	Total	61	100,0

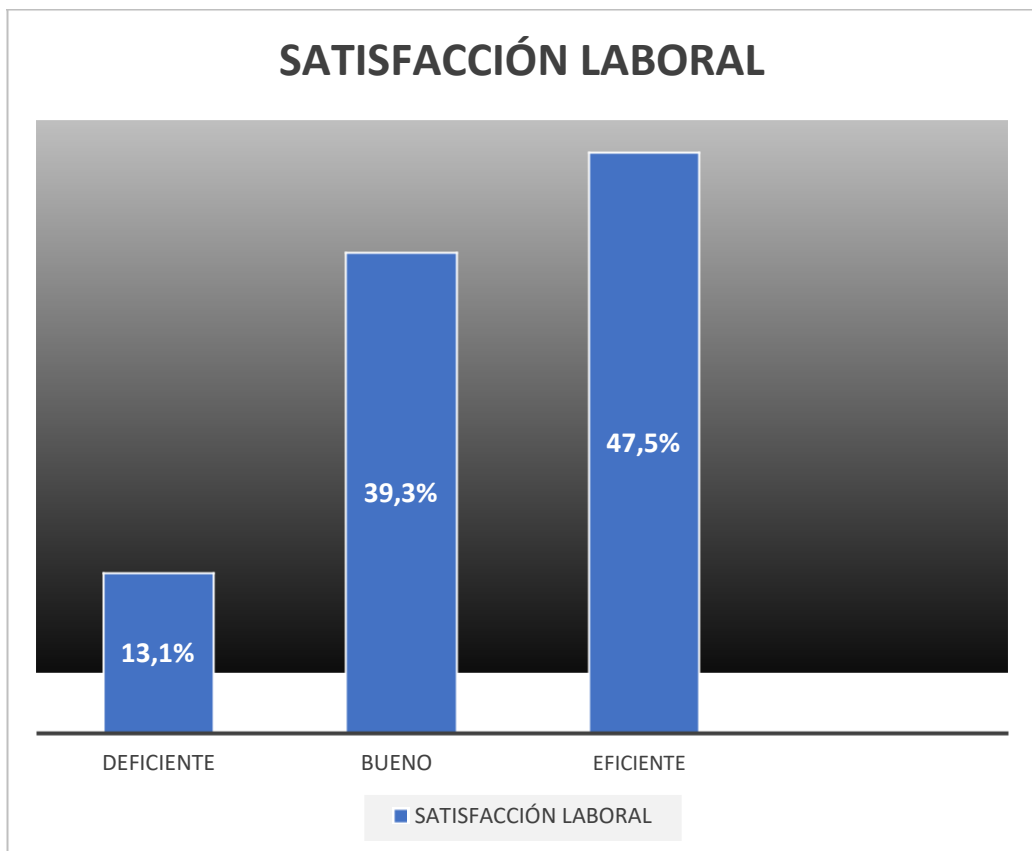


Figura 5.  
Niveles de Satisfacción Laboral

En la tabla 17 y figura 5 se observa que el 13.1% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que la Satisfacción laboral es deficiente, el 39.3% indica que es bueno y el 47.5% que es eficiente.

Tabla 18.  
Niveles de Satisfacción laboral - Trabajo en equipo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	6	9.8
	Regular	3	4.9
	Bueno	27	44.3
	Eficiente	25	41
	Total	61	100,0

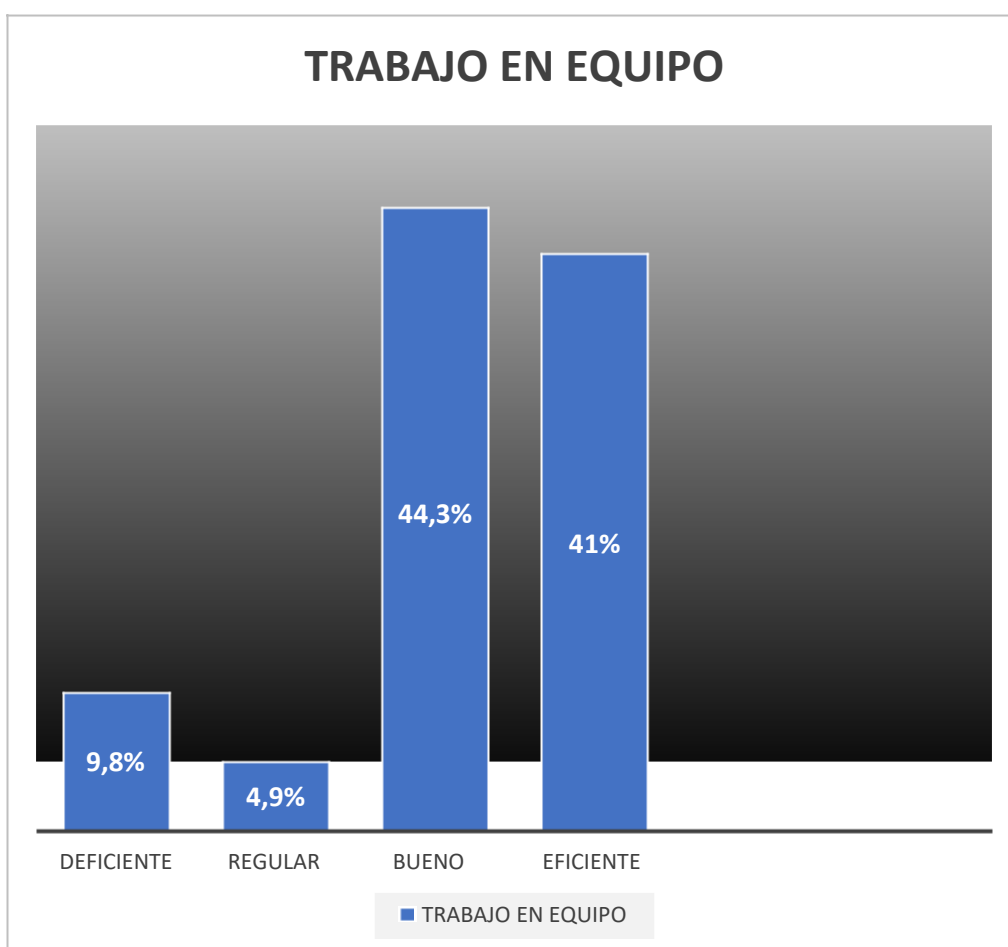


Figura 6. Niveles de Satisfacción laboral – Trabajo en equipo

En la tabla 18 y figura 6 se observa que el 9.8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que el trabajo en equipo, el 4.9 que es regular, el 44.3% indica que es bueno y el 41% que es eficiente.

Tabla 19.  
Niveles de Satisfacción laboral – Condiciones de trabajo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	9	14.8
	Bueno	24	39.3
	Eficiente	28	45.9
	Total	61	100,0

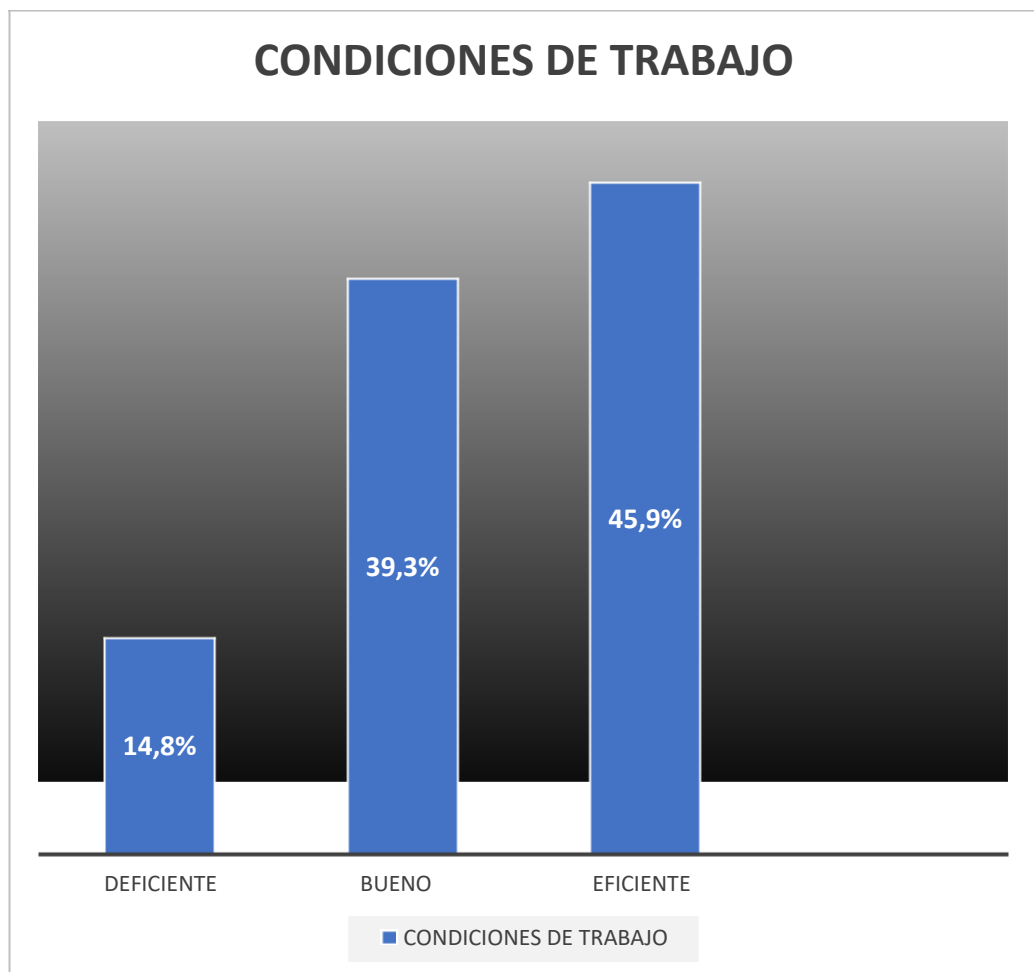


Figura 7.

Niveles de Satisfacción laboral – Condiciones de trabajo

En la tabla 19 y figura 7 se observa que el 14.8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que las condiciones de trabajo son deficientes, el 39.3% indica que son buenas y el 41% que son eficientes.

Tabla 20.  
*Niveles de Satisfacción laboral – Beneficios*

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	6	9.8
	Regular	3	4.9
	Bueno	24	39.3
	Eficiente	28	45.9
	Total	61	100,0

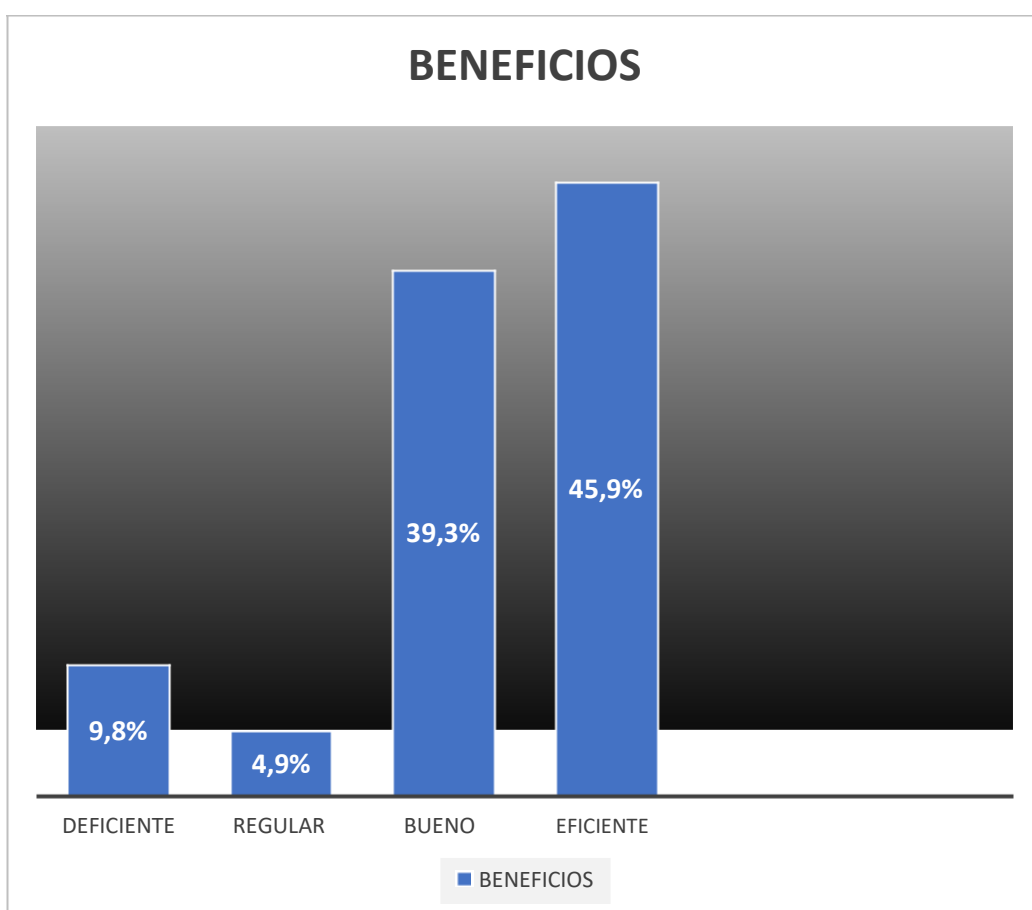


Figura 8. *Niveles de Satisfacción laboral – Beneficios*

En la tabla 20 y figura 8 se observa que el 9.8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que los beneficios son deficientes, el 4.9 que son regulares, el 39.3% indica que son buenos y el 45.9% que son eficientes.

### 3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

#### CHI CUADRADO

##### . Prueba de hipótesis

Procedemos a comprobar la hipótesis con la prueba de Chi cuadrado, para que nos muestre el grado de relación entre nuestras variables, según el resultado (cercano a 1 y sea menor a 0.05 querrá decir que la relación es mayor)

#### TABLAS CRUZADAS

##### Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla en el año 2019

Tabla 21

---

		Satisfacción laboral			
Clima organizacional	Estadísticos	Deficiente	Bueno	Eficiente	Total
Deficiente	Frecuencia	8	0	1	9
	Porcentaje	100,0%	0,0%	3,4%	14,8%
Bueno	Frecuencia	0	12	15	27
	Porcentaje	0,0%	50,0%	51,7%	44,3%
Eficiente	Frecuencia	0	12	13	25
	Porcentaje	0,0%	50,0%	44,8%	41,0%
Total	Frecuencia	8	24	29	61
	Porcentaje	100,0%	100,0%	60,8%	100,0%

---

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,400a	4	,000
Razón de verosimilitud	42,414	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,492	1	,000
N de casos válidos	61		

Interpretación: el grado de libertad 4 en 0.05 entrega un valor teórico de 9.4877

**9.4877 < 53.400** (según tabla de distribución chi cuadrado) Se acepta la

Hipótesis general y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: H<sub>1</sub>: El clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

### Relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019

Tabla 22

Satisfacción laboral					
Liderazgo	Estadísticos	Deficiente	Bueno	Eficiente	Total
Deficiente	Frecuencia	6	0	0	6
	Porcentaje	75.0%	0.0%	0.0%	9.8%
Bueno	Frecuencia	2	15	19	36
	Porcentaje	25.0%	62.5%	65.5%	59.1%
Eficiente	Frecuencia	0	9	10	19
	Porcentaje	0,0%	37.5%	34.5%	31.1%
Total	Frecuencia	8	24	29	61
	Porcentaje	100.0%	100.0%	60.8%	100.0%

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,482a	4	,000
Razón de verosimilitud	32,008	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,806	1	,000
N de casos válidos	61		

Interpretación: el grado de libertad 4 en 0.05 entrega un valor teórico de 9.4877

**9.4877 < 44,482** (según tabla de distribución chi cuadrado) Se acepta la

Hipótesis alterna 1 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

### Relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019

Tabla 23

Satisfacción laboral					
Comunicación	Estadísticos	Deficiente	Bueno	Eficiente	Total
Deficiente	Frecuencia	5	0	1	6
	Porcentaje	62.5%	0,0%	3.4%	9.8%
Regular	Frecuencia	3	0	6	9
	Porcentaje	37.5%	0.0%	20.7%	14.8%
Bueno	Frecuencia	0	12	6	18
	Porcentaje	0,0%	50.0%	20.7%	29.5%
Eficiente	Frecuencia	0	12	16	28
	Porcentaje	0.0%	50.5%	55.2%	45.9%
Total	Frecuencia	8	24	29	61
	Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,003 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	42,384	6	,000
Asociación lineal por lineal	18,089	1	,000
N de casos válidos	61		

Interpretación: el grado de libertad 6 en 0.05 entrega un valor teórico de 12.5916

**12.5916 < 44.003** (según tabla de distribución chi cuadrado) Se acepta la

Hipótesis alterna 2 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: H<sub>2</sub>: Existe relación entre la comunicación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

### Relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019

Tabla 24

		Satisfacción laboral			
Motivación	Estadísticos	Deficiente	Bueno	Eficiente	Total
Deficiente	Frecuencia	5	0	1	6
	Porcentaje	62.5%	0,0%	3.4%	9.8%
Regular	Frecuencia	3	0	0	3
	Porcentaje	37.5%	0.0%	0.0%	4.9%
Bueno	Frecuencia	0	12	15	27
	Porcentaje	0,0%	50.0%	51.7%	44.3%
Eficiente	Frecuencia	0	12	13	25
	Porcentaje	0.0%	50.5%	44.8%	41.0%
Total	Frecuencia	8	24	29	61
	Porcentaje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,940a	6	,000
Razón de verosimilitud	43,286	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,877	1	,000
N de casos válidos	61		

Interpretación: el grado de libertad 6 en 0.05 entrega un valor teórico de 12.5916

**12.5916 < 53.940** (según tabla de distribución chi cuadrado) Se acepta la

Hipótesis alterna 3 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: H<sub>3</sub>: el clima Existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

Teniendo como objetivo, estudiar las relaciones que hay entre los elementos clima, motivación y satisfacción. Se efectuó una encuesta 61 trabajadores; estos de diferentes niveles jerárquicos, los resultados fueron una posición positiva entre las variables que se querían estudiar “clima organizacional y satisfacción laboral”. Al final del estudio, podemos afirmar que sí existen pequeñas diferencias entre los niveles jerárquicos, pero no son extremas. Son absolutamente manejables, si es que se utilizan los mecanismos y las dinámicas adecuadas.

Teniendo en cuenta los resultados que obtuvimos en la investigación:

Se cumplió el objetivo general, determinando la relación estrecha que existe entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019. Interpretación: el grado de libertad 4 en 0.05 entrega un valor teórico de 9.4877

**9.4877 < 53.400** que es el resultado del  $\chi^2$ .

Entonces se acepta la Hipótesis general y se rechaza la Hipótesis Nula

Los resultados obtenidos muestran una relación positiva muy fuerte entre ambas variables, por ende, el objetivo general si queda demostrado.

Dichos resultados tienen coincidencia con la conclusión de la tesis de Bueso (2016) “La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el calan en la zona norte” (Honduras), la cual tenía como objetivo detectar los puntos donde existen conflictos y como contrarrestarlos; concluye que los colaboradores sintieron un clima laboral adecuado, donde percibieron el apoyo de los jefes inmediatos, una estructura organizacional adecuada, compromiso para con los empleados. A la vez pudieron percibir que no había conflictos por temas de identidad, y la recompensa era de manera correcta sin importar el sexo, edad, y otros factores dentro de los subordinados. Es decir, sintieron un ambiente agradable, en donde la satisfacción laboral era bastante positiva (p. 69).

Teniendo como objeto, comprender la satisfacción laboral en el Ministerio Público D.F. Ventanilla 2019, que es una dependencia relativamente joven a comparación de otros

distritos fiscales, se tomó la técnica de la encuesta para obtener cuál es la dinámica laboral utilizada en la empresa.

Donde se concluyó que existe un buen clima laboral porque la gran cantidad de encuestados se sienten satisfechos de laborar en la organización.

También, el objetivo específico uno, identificando la relación del Liderazgo con la Satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019.

Los resultados obtenidos muestran una relación positiva considerable entre las variables, por ende, el objetivo específico uno si queda demostrado.

Interpretación: el grado de libertad 4 en 0.05 entrega un valor teórico de 9.4877

**9.4877 < 44, 482** que es el resultado del  $\chi^2$ .

Entonces se acepta la Hipótesis alterna 1 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: H<sub>1</sub>: Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019. Dichos resultados tienen coincidencia con la conclusión de las investigaciones de McGregor sostenía que los integrantes de una organización se encuentran más satisfechos cuando este tiene una mayor libertad y comprensión en su clima organizacional basada en un liderazgo más participativo y sin limitaciones. Douglas McGregor nos recomienda que la teoría Y debería ser tomada por todas las empresas sin excepción. Donde el autor ha notado que las satisfacciones primordiales en cuanto al trabajo de las personas, se ven reflejadas en sus actividades laborales a causa de su motivación propia. (pp.184 - 185).

El personal se sentía satisfecho en la organización en cuanto a la responsabilidad de monitoreo. Al mismo tiempo, el objetivo específico dos, identificando la relación de la Comunicación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019. Los resultados obtenidos muestran una relación positiva considerable entre las variables, por ende, el objetivo específico dos si queda demostrado.

Interpretación: el grado de libertad 6 en 0.05 entrega un valor teórico de 12.5916

**12.5916 < 44.003** que es el resultado del  $\chi^2$ .

Entonces se acepta la Hipótesis alterna 2 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: H<sub>2</sub>: Existe relación entre la comunicación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019. Dichos resultados tienen coincidencia con la conclusión de la tesis de Lomas (2017) En su tesis: “Satisfacer laboralmente en relación con lo productivo que puedan resultar los empleados de la Municipalidad de Buenos Aires 2017”, cuyo principal objetivo era medir el grado de comunicación entre los empleados; llega a la conclusión que la manera de comunicarse entre los empleados y la gerencia no cumple con los estándares de calidad deseados. Esto debido a que se llegó a comprobar situaciones que entorpecen y llegan a interrumpir las labores que realiza el trabajador; esto afecta significativamente el nivel de satisfacción laboral, todo debido a efectuar una comunicación y atención incorrecta por parte de los encargados de gerencia. También se hace mención a la importancia que significa tener una adecuada comunicación dentro de la empresa, lo que nos llevará tener un clima donde se respire armonía y por ende los servicios ofrecidos se verán involucrados en una continua mejora (p. 82).

Los factores principales eran comunicación, liderazgo y motivación los cuales influyen directamente con el clima organizacional y en las recomendaciones piden que se mejore un poco la comunicación, así como mejoras en los escenarios físicos, más capacitaciones para un mejor rendimiento e inclusive equidad para futuros ascensos y por último incentivos para su satisfacción laboral.

Igualmente, el objetivo específico tres, identificando la relación de la Motivación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019. Los resultados obtenidos muestran una relación positiva muy fuerte entre las variables, por ende, el objetivo específico tres si queda demostrado.

Interpretación: el grado de libertad 6 en 0.05 entrega un valor teórico de 12.5916

**12.5916 < 53.940** que es el resultado del  $\chi^2$ .

Entonces se acepta la Hipótesis alterna 3 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: H<sub>3</sub>: el clima Existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019. Dichos resultados tienen coincidencia con la conclusión de la tesis de Antón (2017) en su tesis: “Organización y motivación de los trabajadores de la I.E. 3049 – Independencia – Lima, 2016” cuyo objetivo era detectar en qué nivel se sentían fidelizados los empleados con la institución; llega a la conclusión que no se podrá

conseguir satisfacer laboralmente a los empleados si es que no se implementan estrategias que favorezcan a tener que los trabajadores con una conciencia de ser responsables socialmente y por consiguiente no se puede lograr que la empresa camine de la mejor manera. Esto a mediano y largo plazo traerá consecuencias negativas, ya que, por simple lógica, podemos deducir que un trabajador insatisfecho y que no se sienta comprometido con ser responsable socialmente, simplemente no trabajará de manera correcta (p. 112).

## V. CONCLUSIONES

5.1. Según los resultados de la investigación En el análisis descriptivo, en la figura 1 de la tabla 13 podemos observar que el 14.8% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que el Clima organizacional es deficiente, el 44.3% indica que es bueno y el 41% que es eficiente. Luego salta a la vista que en la tabla 17 y figura 5 se observa que el 13.1% de los empleados del Ministerio Público de Ventanilla perciben que la Satisfacción laboral es deficiente, el 39.3% indica que es bueno y el 47.5% que es eficiente. Se determinó también que existe relación entre el Clima organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019; por ende, concluimos que el Clima organizacional repercute de manera considerable en la Satisfacción laboral de los trabajadores donde se da a entender que el clima laboral no debe ser ignorado por los funcionarios de mayor nivel jerárquico, ya que son sus propios colaboradores son quienes aportan al crecimiento de la institución.

Según la tabla de distribución chi cuadrado nos arroja el siguiente resultado: El grado de libertad 4 en 0.05 entrega un valor teórico de 9.4877

De manera tal, que:  $9.4877 < 53.400$  no lleva a concluir que existe relación muy estrecha entre del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el D.F. de Ventanilla en el año 2019. Por ello se acepta la Hipótesis general y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que:  $H_1$ : El clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

5.2. Se determinó que existe relación positiva y considerable significativa entre el liderazgo con la Satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019; por ello se concluye que si hay un buen Liderazgo dentro de una organización esta generará una buena satisfacción laboral, involucrando al crecimiento de cada uno de los trabajadores y sobre todo al cumplimiento de los objetivos.

Es así que las Tablas cruzadas de la prueba estadística de  $\chi^2$  podemos observar que 6 de los encuestados que representan el 9.8% consideran que el Liderazgo con la

Satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019 es deficiente. Mientras que 36 encuestados que representan el 59.1% afirman que es bueno. Por su parte; 19 encuestados que representan el 31.1% afirman que el liderazgo se maneja de manera eficiente.

Según la tabla de distribución chi cuadrado nos arroja el siguiente resultado: El grado de libertad 4 en 0.05 entrega un valor teórico de 9.4877

Por consiguiente:  $9.4877 < 44.482 \chi^2$ ; llegamos a la conclusión que:

Se acepta la Hipótesis alterna 1 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye: Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

- 5.3. Se determinó que existe relación positiva y considerable significativa entre la comunicación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019; por ello se concluye que la comunicación es importante ya que nos va ayudar a realizar con eficiencia y eficacia las actividades laborales del trabajador alcanzando nuestras metas propuestas en cuanto a la organización y así tener respeto y compromiso entre jefes y trabajadores. Según la tabla de distribución chi cuadrado nos arroja el siguiente resultado: el grado de libertad 6 en 0.05 entrega un valor teórico de 12.5916.

Entonces podemos observar mediante las Tablas cruzadas de la prueba estadística de  $\chi^2$ , que 6 de los encuestados que representan el 9.8% consideran que la comunicación y la Satisfacción laboral es deficiente con respecto a los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019. Por su parte 9 entrevistados que vienen a ser el 14.8% consideran que es regular. Mientras que 18 encuestados que representan el 29.5% afirman que es bueno. Finalmente, 28 encuestados que representan el 45.9% afirman que la comunicación se maneja de manera eficiente.

Lo que nos lleva a concluir según estas cifras:  $12.5916 < 44.003 \chi^2$ ; que:

Se acepta la Hipótesis alterna 2 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: Existe relación entre la comunicación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.

5.4. Se determinó que existe relación positiva y altamente significativa entre la motivación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019; por ello se concluye que la motivación impacta en los trabajadores, resaltando que un ambiente agradable y con los recursos necesarios es de gran importancia para la buena gestión de la institución.

Según la tabla de distribución chi cuadrado nos arroja el siguiente resultado: el grado de libertad 6 en 0.05 entrega un valor teórico de 12.5916

Si analizamos los indicadores:  $12.5916 < 53.940 \chi^2$ , podemos observar mediante las Tablas cruzadas de la prueba estadística de  $\chi^2$ , que 6 de los encuestados que representan el 9.8% consideran que la motivación y la Satisfacción laboral es deficiente con respecto a los trabajadores del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019. Por su parte 3 entrevistados que vienen a ser el 4.9% consideran que es regular. Posteriormente hay 27 encuestados que representan el 44.3% afirman que es bueno. Por ultimo, 25 de los encuestados que representan el 41.0% afirman que la motivación es llevada de manera eficiente. Lo que nos lleva a concluir que:

Se acepta la Hipótesis alterna 3 y se rechaza la Hipótesis Nula

Es decir, se concluye que: Existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.



## **VI. RECOMENDACIONES**

En función a los análisis de resultados obtenidos se procede a enunciar algunas recomendaciones:

- 6.1. Debemos tener en claro que el Clima Organizacional se tiene que percibir como una alternativa importantísima para mejorar y mantener las buenas relaciones entre el empleador y su recurso principal, los colaboradores, con la intención de seguir manteniendo una buena Satisfacción Laboral. Es recomendable realizar evaluaciones periódicas cada determinado tiempo para ir evaluando como se encuentra el clima organización y la satisfacción laboral en la empresa, y así reforzar, corregir el progreso y desorientación de la organización con su personal.
- 6.2. Se recomienda que el Liderazgo aplicado dentro del Ministerio Público D.F. de Ventanilla 2019 se siga conservando, es decir mantener un adecuado clima laboral, pero a su vez el los encargados de cada una de las áreas, deben ser capacitados constantemente, esto nos va a permitir que el personal consiga experimentar un crecimiento laboral y profesional y tener una mejor satisfacción laboral, que va a servir para que el clima sea el más adecuado y también para que se sienta motivado y valorado, de esta manera, lograremos que se establezca un compromiso con su labores y en cada proceso de sus actividades diarias.
- 6.3. Se recomienda a los responsables, jefes y/o encargados que mejoren sus canales de Comunicación para mejorar y difundir ampliamente la visión, misión, valores corporativos, así como la comprensión de metas, objetivos, políticas y estrategias de la empresa con el fin que los trabajadores puedan integrarse, dar aportes de ideas a la empresa sin miedo y los equipos de trabajo tengan buena relación entre sí mismos para llegar todos a un mismo objetivo.
- 6.4. Se recomienda continuar realizando programas de Motivación como capacitaciones, promoviendo reconociendo a los logros, apoyo con estudios, estimularlos con propiciar ambientes físicos adecuados brindándoles comodidad y buen desenvolvimiento con su espacio, con el fin de mantenerlos consolidados con la empresa, tenerlos más contentos y satisfechos, de esta manera realizarán mejor sus actividades laborales.

## REFERENCIAS

- Acosta, Fernández y Mollón (2002), Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería. Editorial Pearson. España.
- Acosta y Venegas (2010), en la tesis: Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec, México. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM.
- Adams (1965). Inequity in social exchanges. In L. Berkowits (Ed.), *Advances in Experimental Psychology*. New York: Academic Press (p. 267 - 299).
- Adler (1985). Job characteristics and job satisfaction: When cause becomes consequence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (p.266 - 278).
- Agho, Price (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, (p. 1007 - 1027).
- Alcover, Martínez y Rodríguez (2004) en su libro “Introducción a la psicología del trabajo” (p. 37).
- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), En la tesis: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alfaro y Vecino (1999) en la “Revista de psicología laboral y organizacional” (63 - 75)
- Amabile (2001). Motivational synergy: toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management* (p. 185-201).
- Arbaiza Fermini Lydia – Publicación: Buenos Aires – Argentina (2010)
- Baiz (2006), Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.
- Bory, E., Condret, V., Raynaud, A. y Teyssier M. (2005). Motivation dans le contexte du travail chez les Thaïlandais et les Français. Disponible en: [http://wwwpsy.univ-bpclermont.fr/~dambrun/TDPIC/PIC5\\_2005\\_Motiv\\_travail.pdf](http://wwwpsy.univ-bpclermont.fr/~dambrun/TDPIC/PIC5_2005_Motiv_travail.pdf)

- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México
- Bueso (2016) en su tesis: “La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el calan en la zona norte” Honduras (p. 69).
- Chiang, Martín y Núñez (2010), Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. (2a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8a ed.). México: Mc Graw Hill.
- 'Conviction,' by Richard North Patterson". Pittsburgh Post-Gazette. February 6, 2005
- Cullen y Víctor (1998): “The organizational bases of ethical work. Administrative science quarterly” (p. 101-125).
- Davis, K y Newstrom, J. (1993) “Human behavior at work” (8va ed.) Mc Graw Hill, W. DF (p. 118).
- Gómez, Incio y Velásquez (2011), Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio. Pontificia Universidad Católica del Perú (p. 124).
- Hernández (2014), Relación entre la comunicación organizacional y grado de satisfacción laboral de los empleados del departamento de alimentos y bebidas. Mérida (p. 64).
- Hernández, Fernández, Batista (2014) “La Investigación Metodología” 4ta Edición México D.F.: McGraw-Hill (p.54).
- Hernández, Fernández y Baptista (2010), Metodología de la investigación. Quinta edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F (p. 78).
- Hutton & Jobe (1985). Job satisfaction of community college faculty. Community/Junior College Quarterly (p. 317 - 324).
- Khatri, N., Budhwar, P. y Fern, C. (1999). Employee Turnover: Bad Attitude or Poor Management Nanyang Business School.  
Disponible en: [http:// www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working\\_papers/12-99.pdf](http://www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working_papers/12-99.pdf)

- Likert R. A technique for measurement attitudes. Am J Soc 1932; (p. 55-65).
- Litwin y Stringer (1968) en su teoría “Teoría de los Sistemas de organizaciones” (p. 124).
- Lomas (2017) En su tesis: “Satisfacer laboralmente en relación con lo productivo que puedan resultar los empleados de la Municipalidad de Buenos Aires 2017” (p. 82).
- Martínez (2011), El proceso de comunicación y su relación en la satisfacción laboral en una institución de servicio de imagen para la salud. Universidad Autónoma de Querétaro. México (p. 90).
- McGregor, D: The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960 (p. 45).
- Méndez (2006), Clima organizacional en Colombia. EL IMCOC: un método de análisis para su intervención. Centro editorial Universidad del Rosario (p.89).
- Menéndez (2007), Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común (p. 76)
- Meliá y Peiró (1989), La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción (p. 59-74).
- Ministerio Público y Fiscalía de la Nación - Gerencia General - Disponible en: <https://www.mpfm.gob.pe/>
- Mitchell (1974). Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: A theoretical, methodological. Psychological Bullen (p. 1053 - 1077).
- North (1991). Strangers in a strange land: Women in higher education administration. Initiatives (p. 43 -53).
- Ouchi Theory Z (1981): How American Business Can Meet the Japanese (p. 88).
- Pérez (2017), en su tesis “Clima de organizaciones y el nivel de satisfacción de los trabajadores en una institución financiera ubicada en Lima” (p. 78).
- Peterson & White (1992). Faculty and administrator perceptions of their environments: Different views or different models of organizations. Research in Education (p. 177).

- Pintado, E.A. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L “Comportamiento Organizacional bases y Fundamentos” (p.62).
- Polanco (2014) en su tesis de maestría “El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” (p. 84).
- Roethlisberger (1941). Management and morale. Cambridge, MA: Harvard University.
- Romero, D. (noviembre, 2005). Aproximación a la motivación en el trabajo. Disponible en: <http://trabajoymotivacion.blogspot.com/2005/11/aproximacin-la-motivacin-en-el-trabajo.html>
- Sánchez (2017) en su tesis: “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional” presentada en la Universidad La Laguna, Tenerife (p. 161).
- Smart & Ethington (1987). Occupational sex segregation and job satisfaction of women. Research in Higher Education (p.202 - 211).
- Tejada (2016) en su investigación para su tesis de maestría “Relación entre situación laboral y su compromiso en relación a la organización de los trabajadores de una institución pública de Chimbote 2016” (p. 107).
- Theodore Morgan “The Quarterly Journal of Economics”, Volume 78, Issue 3, August 1964, (p. 395–419)

## **ANEXOS:**

- 1- Matriz de consistencia
- 2- Matriz de Operacionalización de variables
- 3- Cuestionarios
- 4- Autorización de la empresa
- 5- Validez y juicio de expertos
- 6- Turnitin

Tabla 21: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLÓGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito de Ventanilla en el año 2019</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental -</p> <p>Transversal.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar la relación del liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.</p> <p>Identificar la relación de la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.</p> <p>Identificar la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación entre liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.</p> <p>Existe relación entre la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.</p> <p>Existe relación entre los beneficios con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2019.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Liderazgo</li> <li>* Comunicación</li> <li>* Motivación</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Trabajo en equipo</li> <li>* Condiciones de Trabajo</li> <li>* Beneficios</li> </ul>	<p><b>Método de la Investigación</b></p> <p>Método Hipotético - Deductivo.</p> <p><b>Población</b></p> <p>30 trabajadores - Encuestas</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Análisis de Datos</b></p> <p>Análisis cuantitativo en el SPSS 24</p>

Fuente: Dávila Paucar Marilyn – 2017 (adaptado)

Tabla 22: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1: Clima Organizacional	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del grupo</li> <li>• Dar estabilidad al grupo</li> <li>• Dirección de grupo para la consecución de metas</li> </ul>	1,2,3	Ordinal
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ve la opinión, la actitud y el comportamiento</li> <li>• Evalúa los resultados inmediatos de lo que se hace, con eficacia</li> <li>• Comunicación interna</li> </ul>	4,5,6	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización personal</li> <li>• Reconocimiento de la aportación</li> <li>• Consideración de la jefatura</li> </ul>	7,8,9	
V2: Satisfacción Laboral	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo en equipo de trabajo</li> <li>• Criterios de éxito</li> <li>• Compañerismo y ayuda</li> </ul>	10,11,12	Ordinal
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario adecuado y justo</li> <li>• Políticas de la empresa y de la administración</li> <li>• Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño</li> <li>• Ambiente físico del trabajo</li> </ul>	13,14,15,16	
	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos salarial</li> <li>• Retribución</li> <li>• Satisfacción con los beneficios</li> <li>• Reconocimientos</li> </ul>	17,18,19,20	

Fuente: Dávila Paucar Marilyn – 2017 (adaptado)



Tabla 23: Cuestionario

Estimado(a): Estamos realizando un estudio de opinión sobre su situación laboral. Deberás responder con sinceridad las siguientes preguntas. Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Indicaciones: Marque una “X” solo en el número que crea que representa su caso en las preguntas dadas. Los valores son los siguientes. 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
<b>Liderazgo</b>	1. ¿Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica?	1	2	3	4	5
	2. ¿La relación de su líder con su equipo de trabajo tienden a ser agradables?	1	2	3	4	5
	3. ¿Su líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>Comunicación</b>	4. ¿Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sienten que son escuchadas?	1	2	3	4	5
	5. ¿Ante un problema, la solución que se produce entre los empleados es eficiente?	1	2	3	4	5
	6. ¿La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna?	1	2	3	4	5
<b>Motivación</b>	7. ¿Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?	1	2	3	4	5
	8. ¿Le dan autoridad para emplear su criterio en el trabajo?	1	2	3	4	5
	9. ¿Se siente que es un miembro de confianza?	1	2	3	4	5
<b>Trabajo en equipo</b>	10. ¿Considera que la interacción entre los trabajadores acepta que éstos desplieguen su potencial?	1	2	3	4	5
	11. ¿Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas?	1	2	3	4	5
	12. ¿Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo?	1	2	3	4	5
<b>Condiciones de trabajo</b>	13. ¿Está satisfecho con el salario recibido?	1	2	3	4	5
	14. ¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?	1	2	3	4	5
	15. ¿Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas?	1	2	3	4	5
	16. ¿Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores?	1	2	3	4	5
<b>Beneficios</b>	17. ¿La institución le da algún tipo de incentivo salarial?	1	2	3	4	5
	18. ¿Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución?	1	2	3	4	5
	19. ¿Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado?	1	2	3	4	5
	20. ¿Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado?	1	2	3	4	5

Fuente: Dávila Paucar Marilyn – 2017 (adaptado)

## SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*

SOLICITO: Autorización para realizar proyecto de investigación.

Sr. Dr. Jorge Veiga Reyes

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ventanilla

Yo Alfaro Astete Juan Fernando, identificado con DNI N° 41844164, trabajador de la Fiscalía de Ventanilla como asistente administrativo en el área de notificaciones y domiciliado en Calle Centauro 203 Urb. Almirante Miguel Grau – Ventanilla – Callao, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, deseando obtener mi título profesional de Administración de Empresas en la universidad Cesar Vallejo, SOLICITO a Usted la autorización para poder realizar mi proyecto de investigación en el Ministerio Público D.F. de Ventanilla.

De antemano le expresé mi profundo agradecimiento hacia su digna persona.

Ventanilla 22 de julio de 2019

  
\_\_\_\_\_  
Alfaro Astete Juan Fernando

DNI. N° 41844164



# AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



**MINISTERIO PÚBLICO**  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad*

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL  
DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA

Ventanilla, 22 de Julio del 2019

**CARTA N° 000002-2019-MP-FN-PJFSVENTANILLA**



Firma  
Digital

Firmado digitalmente por VEIGA  
REYES Jorge FAU 20131370301 soft  
Presidente De La Junta De Fiscales  
Superiores Del Df Ve  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 22.07.2019 16:48:22 -05:00

Señor

**JUAN FERNANDO ALFARO ASTETE**  
DNI: 41844164

**Dirección** : Calle Centauro 203 Urb. Almirante Miguel Grau – Ventanilla – Callao.

**Asunto** : Respuesta a Solicitud de Autorización.

Tengo a bien dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente; y a la vez, en mérito a su solicitud de autorización para realizar un proyecto de investigación en el Distrito Fiscal de Ventanilla – Ministerio Público, para la obtención de su título profesional de Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo; al respecto, este Despacho Superior, atendiendo a los fines académicos que ennoblecen su solicitud, **le otorga la referida autorización**; precisando que, deberá especificar las acciones que ameritan su proyecto de investigación, para las facilidades del caso; para los fines que correspondan.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarles los testimonios de mi mayor consideración, respeto y estima personal.

**Atentamente,**



**JORGE VEIGA REYES**  
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores  
DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA

JVR/egjc

[presidenciaventanilla.fiscalia@gmail.com](mailto:presidenciaventanilla.fiscalia@gmail.com)

Av. Gambetta, Mz. C2 Lote 11 Urb. Ex Zona Comercial e Industrial - Ventanilla  
Teléfono (01) 4240998

## CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN QUE INDICA QUE SE REALIZÓ PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad*

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL  
DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA

El que suscribe, Presidente de la junta de Fiscales Superiores (e) del Distrito Fiscal de Ventanilla, Dr. Demetrio Amésquita Pérez, expide la presente:

### CONSTANCIA

Que el Sr. Alfaro Astete Juan Fernando, identificado con DNI 41844164, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA 2019. Dicho trabajo se ha realizado con el personal fiscal y administrativo durante los meses de Agosto y Septiembre del presente año

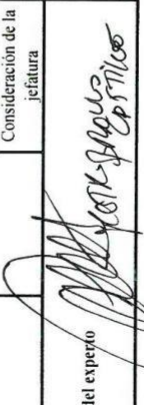
Se expide la presente solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Ventanilla, 20 de noviembre del 2019

  
  
DEMETRIO AMESQUITA PEREZ  
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores (e)  
DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA

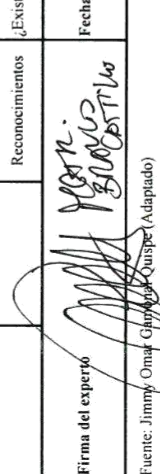
## VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA y MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Organizacional	Liderazgo	Control del grupo	¿Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica?	Ordinal y Lickert	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dar estabilidad al grupo	¿La relación de su líder con su equipo de trabajo tienden a ser agradables?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dirección para la consecución de metas	¿Su líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Opinión, actitud y comportamiento	¿Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sienten que son escuchadas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Evalúa los resultados	¿Ante un problema, la solución que se produce entre los empleados es eficiente?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Comunicación interna	¿La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Realización personal	¿Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Reconocimiento de la aportación	¿Le dan autoridad para emplear su criterio en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Consideración de la jefatura	¿Se siente que es un miembro de confianza?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Firma del experto				Fecha 20/08/19		


Fuente: Oscar Neyber Lamocantama Maluquish (Adaptado)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla 2019		Apellidos y nombres del investigador: Alfaro Astete Juan Fernando		Apellidos y nombres del experto: <i>YAREMARIO CASTILLO C</i>		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA Y MEDICIÓN		
Satisfacción Laboral	Trabajo en equipo	Desarrollo en equipo de trabajo	¿Considera que la interacción entre los trabajadores acepta que éstos desplieguen su potencial?	Ordinal y Lickert	<input checked="" type="checkbox"/> SI CUMPLE	
		Criterios de éxito	¿Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compañerismo y ayuda	¿Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Salario adecuado y justo	¿Está satisfecho con el salario recibido?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Condiciones de trabajo	Políticas de la empresa y administración	¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño	¿Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Ambiente físico del trabajo	¿Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Beneficios	Incentivo salarial	¿La institución le da algún tipo de incentivo salarial?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Retribución	¿Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Satisfacción con los beneficios	¿Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado?		<input checked="" type="checkbox"/>	
Reconocimientos		¿Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto	 <i>YAREMARIO CASTILLO C</i>					
Fecha: 20/05/19						
Fuente: Jimmy Omar Gamboa Quispe (Adaptado)						



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA y MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Satisfacción Laboral	Trabajo en equipo	Desarrollo en equipo de trabajo	¿Considera que la interacción entre los trabajadores acepta que éstos desplieguen su potencial?	Ordinal y Likert	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Criterios de éxito	¿Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Compañerismo y ayuda	Compañerismo y ayuda	¿Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Salario adecuado y justo	¿Está satisfecho con el salario recibido?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Condiciones de trabajo	Políticas de la empresa y administración	¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño	¿Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Ambiente físico del trabajo	¿Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Beneficios	Incentivo salarial	¿La institución le da algún tipo de incentivo salarial?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Retribución	¿Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Satisfacción con los beneficios	¿Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimientos	¿Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Firma del experto	 Fecha 20/08/19						

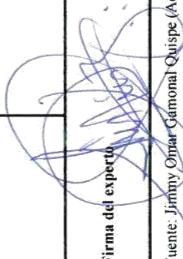
Fuente: Jimmy Omar Gamayal Quispe (Adaptado)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Alfaro Astete Juan Fernando							
Apellidos y nombres del experto: H.G. MEJIA Guerrero Jans							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR				
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA y MEDICIÓN	OPINIÓN DEL EXPERTO		
Clima Organizacional	Liderazgo	Control del grupo	¿Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica?	Ordinal y Lickert	SI CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
		Dar estabilidad al grupo	¿La relación de su líder con su equipo de trabajo tienden a ser agradables?		NO CUMPLE		
		Dirección para la consecución de metas	¿Su líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo de trabajo?				
	Comunicación	Opinión, actitud y comportamiento	¿Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sienten que son escuchadas?				
		Evalúa los resultados	¿Ante un problema, la solución que se produce entre los empleados es eficiente?				
		Comunicación interna	¿La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna?				
	Motivación	Realización personal	¿Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?				
		Reconocimiento de la aportación	¿Le dan autoridad para emplear su criterio en el trabajo?				
		Consideración de la jefatura			¿Se siente que es un miembro de confianza?		
Firma del experto							
Fecha: 20/08/19							
Fuente: Oscar Nelver Llamocanta Malquish (Adaptado)							



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla 2019		Apellidos y nombres del investigador: Alfaro Astete Juan Fernando		Apellidos y nombres del experto: Mg. DIOS ZARTE LUIS ENRIQUE		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA y MEDICIÓN	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Satisfacción Laboral	Trabajo en equipo	Desarrollo en equipo de trabajo	¿Considera que la interacción entre los trabajadores acepta que estos desplieguen su potencial?	Ordinal y Lickert	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Criterios de éxito	¿Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Compañerismo y ayuda	Compañerismo y ayuda	¿Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Salario adecuado y justo	¿Esta satisfecho con el salario recibido?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Condiciones de trabajo	Políticas de la empresa y administración	¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño	¿Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Ambiente físico del trabajo	¿Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Beneficios	Incentivo salarial	¿La institución le da algún tipo de incentivo salarial?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Retribución	¿Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Satisfacción con los beneficios	¿Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado?		<input checked="" type="checkbox"/>	
Reconocimientos		¿Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto						
Fecha del experto	Fecha 20/06/19					
Fuente: Jimmy Omar Gámona Quispe (Adaptado)						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Alfaro Astete Juan Fernando							
Apellidos y nombres del experto: Mg. DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA y MEDICIÓN	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Organizacional	Liderazgo	Control del grupo	¿Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica?	Ordinal y Lickert	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dar estabilidad al grupo	¿La relación de su líder con su equipo de trabajo tienden a ser agradables?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dirección para la consecución de metas	¿Su líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Comunicación	Opinión, actitud y comportamiento	¿Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sienten que son escuchadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evalúa los resultados	¿Ante un problema, la solución que se produce entre los empleados es eficiente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación interna	¿La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación	Realización personal	¿Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento de la aportación	¿Le dan autoridad para emplear su criterio en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Consideración de la jefatura	¿Se siente que es un miembro de confianza?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha 20/08/19				

Fuente: Oscar Nelver Llamocantata Maloquish (Adaptado)

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA 2019”**, del estudiante **ALFARO ASTETE, JUAN FERNANDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

**Callao, 23 de enero de 2020**




**DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**  
DNI: 07856089

 Revisó:  VICERECTORADO DE INVESTIGACION	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION	 RECTORADO UCV
--	---	--	--

*NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Talca serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.*



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO          INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **JUAN FERNANDO ALFARO ASTETE**, identificado con DNI N° 41844164, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Callao, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulada **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA 2019”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA  
 DNI: 41844164

FECHA: Callao, 23 de enero del 2020

			
Revisó	Vicerectorado de Investigación	Revisó	Aprobó

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Talca, serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUAN FERNANDO ALFARO ASTETE

---

INFORME TÍTULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA 2019”.

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10 /12/ 2019

NOTA O MENCIÓN: 14



Mg. Rafael López Landauro