



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en los  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La  
Libertad, 2019”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:

Bachiller en Administración

**AUTORES:**

Llique Gallardo, Carolay Yaritza (ORCID: 0000-0002-5683-3103)

Olascoaga Llicán, Ana Marcela (ORCID: 0000-0002-2199-3246)

Paredes Paredes, Katherine Esmeralda (ORCID: 0000-0003-2483-5494)

Silva Paredes, Wellington Wilfredo (ORCID: 0000-0003-3721-7409)

**ASESORA:**

Dra. Jesús Ramírez, Gladis Dolores (ORCID: 0000-0002-5388-6058)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN - PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

El siguiente proyecto de indagación está dedicado a Dios en primer lugar, porque siempre está Él en cada momento de nuestras vidas alentándonos a seguir esforzándonos día a día y nos permite seguir adelante.

Nuestros padres, familiares que son pieza clave, por sus consejos, por brindarnos esa confianza y esmero de aliento para lograr nuestras metas.

Nuestros docentes por brindarnos esa enseñanza de saberes y poder adquirir el conocimiento en las clases que desarrollan y brindándonos de su apoyo para ser unos buenos profesionales.

## **Agradecimiento**

A nuestra asesora por brindarnos su apoyo, sugerencias y aportes que nos llevaron a concluir con dicho trabajo.

A nuestro jurado calificador por evaluar nuestro proyecto de investigación.

A la municipalidad provincial de Chepén por brindarnos su apoyo y ser parte de nuestra investigación.

A nuestros padres por quienes siempre permanecen a nuestro lado a pesar de las derrotas, ya que son ellos quienes nos motivan a lograr nuestras metas.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEORICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos .....	13
3.6 Método de análisis de datos .....	13
3.7 Aspectos éticos .....	13
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSION.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	29
Referencias .....	30
ANEXOS .....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pruebas de normalidad.....	15
Tabla 2. Influencia entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la MPCH.....	16
Tabla 3. Nivel de Clima organizacional en los trabajadores de la MPCH.....	17
Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la MPCH. ....	18
Tabla 5. Síntesis de la influencia entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la MPCH.....	19
Tabla 6. Síntesis de la influencia entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral en los trabajadores de la MPCH.....	20
Tabla 7. Síntesis de la influencia entre la dimensión aspectos físicos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la MPCH. ....	21
Tabla 8. Síntesis de la influencia entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la MPCH.....	22

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Nivel de Clima Organizacional en los Trabajadores.....	17
Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral. ....	18

## Resumen

El presente trabajo de indagación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019. Donde la población fue 180 trabajadores y la muestra fue de 61 trabajadores a encuestar, utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, con la escala de Likert, para ello aplicamos la investigación de enfoque cuantitativa descriptivo, nuestra indagación fue de tipo correlacional y el diseño fue no experimental transversal. Como resultado los datos obtenidos evidencian que hay un nivel regular en cuanto a clima organizacional ya que un 64% cree que la entidad no está brindando las adecuadas estrategias para tener un ambiente cálido, por otra parte, el nivel de satisfacción laboral fue considerado como malo por un 100%, es decir por todos los encuestados. En conclusión, si existe conexión entre dichas variables en los colaboradores de la MPCH, ya que se ven correlacionadas de manera positiva alta por ( $r=0.721$ ) y un nivel de significancia de ( $p=0.004$ ), aceptando nuestra hipótesis planteada y rechazando la hipótesis nula.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral

## **Abstract**

The present investigation work had as a general objective to determine the relationship that exists between organizational Climate and job Satisfaction in workers of the Provincial Municipality of Chepén- La Libertad, 2019. Where the population was 180 workers and the sample was 61 workers to be surveyed We used the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, with the Likert scale, for this we applied the research with a descriptive quantitative approach, our inquiry was correlational and the design was non-experimental, cross-sectional. As a result, the data obtained show that there is a regular level in terms of organizational climate since 64% believe that the entity is not offering the appropriate strategies to have a warm environment, on the other hand, the level of job satisfaction was considered as bad by 100%, that is, by all respondents. In conclusion, if there is a connection between these variables in the MPCH collaborators, since they are highly positively correlated by ( $r = 0.721$ ) and a level of significance of ( $p = 0.004$ ), accepting our proposed hypothesis and rejecting the hypothesis null.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction



## I. INTRODUCCIÓN

El tema Clima organizacional y Satisfacción laboral son de suma importancia en toda organización, ya que Pedraza (2018), nos dice que clima organizacional se conforma de una variable donde representa a una estancia de sensaciones compartidas por los colaboradores con respecto a su ambiente interno de trabajo, mientras que satisfacción laboral es una variable que sobresale en el estudio de las organizaciones, porque se estima que refleja de manera importante el estado de bienestar del empleado con su trabajo. (págs. 92-93).

A nivel internacional tenemos antecedentes de: Vele (2017), en su estudio *“Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la unidad educativa particular adventista del ecuador, 2016”*, su juicio principal es constituir una conexión existente entre las mencionadas variables de trabajo representadas a los colaboradores, dicha indagación es descriptiva de forma correlacional, donde la población es de 105 operarios, haciendo así que empleen dichos cuestionarios para ambas variables. Como resultados logrados se evidencia que preexiste una correlación moderada en dichas variables con un ( $r=0,493^{**}$ ). Concluyendo que respecto a las dimensiones estructura, recompensas y relaciones se encuentran moderadamente relacionadas. (pág. 15)

Según(Carballo, Priego, & Avalos, 2015), en su investigación *“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México”*, su punto importante es dar a conocer dicha percepción en las variables de estudio con respecto a su personal operativo. La metodología de artículo es observacional, prospectivo de corte transversal, la muestra fue 97 colaboradores operantes al momento del estudio. Al momento de recolectar los datos se construyó dos instrumentos, donde se complementaron en un solo cuestionario, obteniendo así como resultado que el 76% de sus colaboradores evidencia un clima organizacional no propicio, y el 42% esta regularmente satisfecho a lo que es su satisfacción. (pág. 43)

A nivel nacional Chuquipoma & Mendo (2017), nos dice en su exploración *“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de*

*la municipalidad distrital de Jesús- 2017*”, el objetivo de esta indagación es dar a entender la concordancia que preexiste entre las variables ambas variables en dicha entidad pública, esta indagación fue de diseño transversal, De carácter Descriptivo, y correlacional-causal. Para realizar la encuesta se constituyó a un total de 80 colaboradores. Así mismo, se realizó algunas entrevistas con estas mismas para tener conocimiento de su rendimiento en sus quehaceres y de sus necesidades, finalmente con ayuda del SPSS versión 23 se procedió a realizar el estudio estadístico para el logro de los resultados con respecto a la satisfacción de sus colaboradores como de su clima organizacional a lo que concierne su correspondencia. (pág. 6)

Según Ramos (2018), en su investigación *“Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2018”* su objetivo fue de fijar la analogía que pueda existir en las variables de este caso. La metodología fue de diseño no experimental de tipo correlacional, se empleó un cierto cuestionario de escala Likert. Logrando así que la conexión entre ambas variables corresponde a ( $r = 0.739$ ), es decir que su relación es significativamente directa, en otras palabras, si clima organizacional es de suma importancia, pues satisfacción laboral también es de suma relevancia ya que ambas son partidarias y van acorde a las organizaciones como empresas públicas y privadas.

A nivel local esta Vasquez (2016), en su teoría *“Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de “san José” Pacasmayo”*, Su objetivo principal es la determinación del dominio entre las variables con respecto a sus contribuidores públicos del municipio, es de diseño correlacional, con metodología descriptiva. Su muestra en general está conformada por 92 usuarios. Así mismo, se recurrió a una técnica de contrastación aplicando la observación. A modo de concluir que el clima donde los trabajadores se desenvuelven depende de cuan satisfecho estén, reflejando así en su productividad. (pág. 8)

Diaz (2017), en su pesquisa *“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe-la libertad, año 2017”*, su objetivo es dar a conocer la manera en cómo se consignan ambas variables de estudio representadas en dicha entidad pública. La muestra

conformada por 89 empleados, se aplicó un cuestionario. La metodología es no experimental transaccional y correlacional. Los efectos conseguidos fue que ambas variables influyen positivamente. Concluyendo que con un coeficiente de Spearman ( $r=0.986$ ), ambas variables se sujetan con una condición muy alta y positiva. (pág. 9)

La Municipalidad Provincial de Chepén es una entidad del estado, la cual tiene la obligación de manejar los ingresos económicos y gestionar proyectos que sean de ayuda para la población, en este caso a Chepén. En visto a los últimos acontecimientos necesitamos conocer el estado en que se encuentra su ambiente en el municipio y como se relaciona con la satisfacción que se da en el trabajo, debido a que en el último año se ha venido generando una serie de conflictos desde el fallecimiento del Alcalde David Lías Ventura por lo que ocupó su cargo la Profesora María del Carmen Cubas, ya que sabemos que cada persona tiene una manera distinta de realizar una gestión, entonces. Por otro lado, nos preguntamos lo siguiente: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén - La Libertad, 2019?

Este tratado se justifica de la siguiente manera:

Justificación teórica: Se intuye que será de ayuda en ampliar los conocimientos previos a estos temas sobre las variables mencionadas.

Justificación práctica: Dicho estudio permitirá ejecutar acciones concretas y diseñar estrategias viables para que pueda contribuir con eficacia y fortalecer el clima organizacional para lograr que los colaboradores tengan satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Justificación metodológica: Permitirá ayudar a los investigadores que estén interesados en efectuar proyectos relacionados con las variables de estudio similares, en ello se utilizó un cuestionario y se comprobó una dicha relación existente.

Relevancia social: La investigación busca conocer si el personal se muestra a gusto dentro de la entidad pública, ayudando así a brindar soluciones, con el propósito de lograr que los trabajadores tengan un ambiente laboral bueno, eficiente y brindarán un servicio de calidad a los usuarios.

Esta investigación nace a raíz de querer saber si los colaboradores se sienten bien en relación a su bienestar como mental, físico y material, si estos se sienten satisfechos en gran escala, también estarán satisfechos la población externa. Por otra parte, sabemos que mantener un ambiente de trabajo próspero es de importancia, ya que puede ayudar la permanencia de los empleados y ayuda a cumplir la misión que se planteó la entidad. La indagación que se realizará puede beneficiar a dicha entidad para aumentar alternativas a aquellas labores ya que daremos consejos positivos, con respecto a las carencias de los colaboradores para ver soluciones sobre el ambiente de trabajo en dicha entidad. Finalmente, tendremos conocimiento de la influencia que existe entre las dos variables de nuestra investigación.

Esta averiguación se traza como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

Dentro de los específicos se encuentran los siguientes:

Determinar el nivel de Clima organizacional que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, Determinar el nivel de Satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, Determinar la relación que existe entre la dimensión Autonomía y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, Determinar la relación que existe entre la dimensión Estructura y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, Determinar la relación que existe entre la dimensión Aspectos físicos y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, Determinar la relación que existe entre la dimensión Recompensa y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

Como hipótesis se planteó: H1: Si existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén -La libertad, 2019.

## II. MARCO TEORICO

Pope & Stremmel citados por los hermanos Manosalvas & Quintero (2015), nos dicen que tanto el ambiente como el rendimiento laboral son temas con igual similitud y de relevancia, puesto que clima hace referencia a particularidades o caracteres en forma institucional, mientras que satisfacción laboral se refiere a la condición o manera en que los trabajadores realizan sus actividades principales. (pág. 7).

Es por ello que nosotros para dar valoración a nuestro estudio, se cree necesario mostrar los siguientes precedentes, entre ellos tenemos a nivel internacional:

Valdivieso (2018), en su indagación *“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador”*, tuvo como objetivo describir si las variables de esta metodología se relacionan entre sí, aplicando test y cuestionarios. Cuya hipótesis fue la descripción de las variables. Como base teórica se apoyó gracias a su Teoría Bifactorial de Herzberg, en el cual estructura dos fundamentales bases tiene dependencia al ánimo que tiene un empleado. Por lo cual se apoya entre Factores de higiénicos o factores extrínsecos y factores motivacionales o factores intrínsecos. La metodología es Descriptiva, con un diseño no experimental. La conclusión general refiere que el resultado obtenido en clima organizacional se encuentra en un nivel medio lo cual, son apreciadas por el personal, en su mayoría, como poco favorable. Por otra parte, los resultados referentes a la satisfacción laboral, de este grupo de empleados, se encuentran satisfechos y medianamente satisfechos. Se recomienda aplicar una inducción o re inducción de las estrategias organizacionales para mantener jefes y empleados comprometidos con la organización. (pág. 10)

Según Guzman (2018), en su investigación *“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global”*, como juicio fue la averiguación de una correspondencia de las variables, cabe resaltar que esta indagación tuvo como tiempo 4 meses, Agosto-Diciembre, 2017. Su método fue hipotético – deductivo aplicando un diseño no experimental, transversal, descriptivo y

correlacional. La muestra es de 15 subordinados, aplicando como instrumento 2 cuestionarios tanto como la primera y segunda variable para la recolección de los datos. Puesto a ella se estableció un total de 50 ítems. Concluyo que coexiste una analogía sustancial entre clima y satisfacción laboral. (pág. 11)

Contreras (2018), en su investigación *“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2018”*, buscó construir la dependencia entre las mencionadas variables de sus colaboradores. La metodología es de tipo correlacional no experimental, con diseño descriptivo - correlacional. Como técnica se utilizó la encuesta con el instrumento del cuestionario, se aplicó a una muestra de 40 subordinados. Para comprobar la correspondencia de dichas variables y contrastar la hipótesis se trabajó con la prueba estadística de Rho de Spearman a través del SPSS. Como resultados logrados se evidenció una superioridad del 77.50% en ambas variables. Concluyendo que se debe emplear métodos o habilidades estratégicas para obtener un entorno laboral con mucha seguridad como también tener a un equipo de trabajo más comprometido y productivo.

Mientras que en antecedentes nacionales tenemos a: Gonzales (2017), en su teoría *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017”*, como objetivo es recalcar la proporción de las variables, el tipo de indagación es básica, diseño no experimental de enfoque cuantitativo, se obtuvo como muestra a 160 colaboradores donde se propusieron dos cuestionarios con escala de Likert. De acuerdo a los resultados arrojados se mostró que tanto satisfacción y clima organizacional es de un Alpha de Cronbach de 0.873 y 0.851. Consiguiendo como conclusión que concurre una analogía significativamente directa a lo que concierne clima organizacional y satisfacción laboral. (pág. 11)

---

Según Rojas (2016), en su investigación *“El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”*, tuvo como objetivo prescribir la analogía efectiva. Tipo de exploración con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño transversal. Se obtuvo un total de 210 usuarios como población, de la cual se empleó una sub muestra de 117 usuarios de forma aleatoria simple, para la recolección de datos se trabajó con cuestionarios. Donde fue sometida

por juicio de expertos arrojando una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.902 para la primera variable y 0.768 para la segunda variable. Como resultado perseguido se pudo mostrar que concurre una correspondencia positiva moderada de las variables de estudio con (0.526). En resumen la gerencia debe de presentar mejoras continuas ya que si desea ver a su personal altamente capacitado y productivo con el objetivo de brindar un servicio adecuado. (pág. 11)

Según Morales (2016), en su indagación *“Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016”*, su punto es demostrar la existencia concordancia que deben tener las variables de caso correspondiente a los trabajadores. Dicha metodología es tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. Muestra de 274 hacendosos, aplicando dos instrumentos con la intención de poder medir ambas variables. A modo que concluyó que con respecto a los resultados se evidencia una reciprocidad altamente significativa a lo que es las variables de estudio. (pág. 9)

A continuación se presentara las siguientes definiciones que permitirán dar mayor credibilidad a nuestra investigación:

**Clima organizacional:** “Se precisa que clima organizacional corresponde a toda relación que puedan tener los subordinados tanto profesional como personal a lo que respecta a su centro laboral. También todo clima organizacional se pueda evaluar y medir el rendimiento o actuar del personal con lo que son sus logros u objetivos que se propusieron”. (significados.com, 2017)

Entonces podemos decir que el ambiente organizacional se refiere al lugar donde se labora y como se percibe para los trabajadores de la entidad y que esto se relaciona con el nivel de motivación que estos tengan para realizar sus labores de manera eficiente. También sabemos que un buen ambiente va a permitir que los trabajadores logren las metas de la empresa, ya que un colaborador inspirado y feliz es más proactivo y empeñoso, se dice para que una persona trabaje de una manera fructífera debe sentirse primero bien consigo mismo y con todo lo que está a su entorno, lo cual nos reafirma de que los colaboradores inspirados

o felices van a rendir de manera excelente para la organización donde labora ya que se sentirá en total confianza y pueda sentirse como en familia.

Hellrieger y Slocum citado por ConexiónEsan (2017) nos plantea las siguientes dimensiones para determinar el clima organizacional:

**Autonomía:** Grado de flexibilidad o de confianza que se le otorga a un empleador para que estos puedan realizar mejor su actividad laboral.

Sus indicadores son: relación laboral, desempeño, necesidades personales y compromiso.

**Estructura:** Modo del cual se concibe una organización a fin de que se reparte las tareas o elementos adecuados de acuerdo al trabajo asignado.

Sus indicadores son: Restricciones y frecuencia de evaluación

**Aspectos Físicos:** Se refiere a la manera de cómo se conceden el trabajo, por otro lado, tu forma de actuar o la buena impresión que debes causar en dicha organización o entrevista de trabajo.

Sus indicadores son: equipos y materiales, higiene y salubridad

**Recompensa:** Muestra de aprecio o de consideración que refleja un empleado hacia un trabajo bien realizado, esto pueda aumentar el nivel de motivación de estos mismos.

Sus indicadores son: reconocimiento y remuneración.

Según el Blog vive tu empresa (2016), nos relata que para obtener un correcto funcionamiento y una buena gestión dentro de una entidad es gran suma importancia el entorno que se les rodea en sus puestos de trabajo como llamamos hoy en día clima organizacional. De tal forma que el ambiente donde los mismos trabajadores van a realizar sus labores se encuentre de manera benéfica ya que así dependerá la productividad o comportamiento de estos mismos.



Rodriguez (2016), nos dice que clima organizacional, debe ser expuesto tanto en industrias pequeñas, medianas y grandes empresas debido a que es un factor de gran relevancia, ya que mediante esto observamos las sensaciones e impresiones de nuestros colaboradores de acuerdo a su ambiente laboral, y así poder generar un desempeño positivamente llevado a cabo a la realización de sus tareas cotidianas.

**Satisfacción Laboral:** Edwin Locke citado por Blog StarMeUp Os (2018), lo puntualiza al estado emocional que tiene una persona de acuerdo a sus percepciones en el trabajo o experiencias particulares. Por otro lado nos dice que existen dos dimensiones para evaluarla y son:

**Satisfacción intrínseca:** Se refiere a como una persona realiza sus labores principales porque le apasiona o le da felicidad al realizarlo.

Sus indicadores son: apoyo, trabajo en equipo e incentivos

**Satisfacción extrínseca:** (también llamados “factores de higiene”) Se atañe a lo que le da beneficios al trabajador y no por su propia voluntad estos pueden ser las compensaciones, salario, entre otras.

Sus indicadores son: salario, eficiencia

Satisfacción laboral se define como “conjunto de actitudes o de conformidad respecto a las condiciones de trabajo que se les brindan a un trabajador“ Perez (2011)

Según el Blog retos directivos (2015), nos menciona que la satisfacción laboral está estrechamente relacionado con lo que respecta al compromiso o de lo cuan motivado este tu personal para que estos puedan llevar a cabo dichas tareas principales en su puesto de trabajo. Según estudios previos, un trabajador puede alcanzar un promedio de 12% de su productividad sea al mes, esto debido a que se encuentra comprometido o motivado la cual hace que realice sus labores de una manera empeñosa. También da mención que satisfacción depende de ciertos factores sea intrínsecos como extrínsecos como de sus necesidades o expectativas personales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

##### Tipo de investigación

Según Lozada (2014), Una búsqueda aplicada trata de brindar conocimientos con respecto a un problema en específico. Por lo que se basa en los principales hallazgos sea tecnológicos, teórica o producto.

La presente investigación es aplicada a la MPCH, lo cual permitirá resolver los problemas con ayuda de los conocimientos adquiridos y de la teoría.

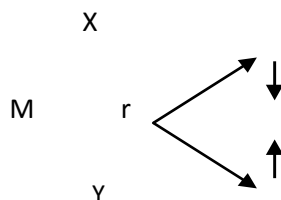
##### Diseño de investigación

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014), nos dice lo siguiente:

El diseño no experimental con corte transversal, se refiere a una indagación, pero sin manipulación alguna de sus variables de dicho caso. Es por ello, que este tratado se trabajó con dicho diseño para no tocar las variables de estudio y así observar las secuelas de estas mismas en lo que es su contexto natural para luego poder analizarlos.

El estudio correlacional da a conocer el comportamiento de una variable susceptible a otras variables que estén estrechamente vinculadas entre sí.

Esquema del nivel de la investigación:



Donde:

- M: Muestra de Estudio
- X: Clima organizacional
- Y: Satisfacción laboral
- R: Relación de variables

Por último, este estudio se encaja al tipo aplicado-enfoque cuantitativo, dado que busca explicar los atributos, las singularidades y los contornos de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o diferentes apariencias sometidas a un estudio. Una exploración cuantitativa se emplea para obtener datos de manera lógica y teórica de acuerdo con exactitudes de patrones o comportamiento de una población.

### **3.2. Variables y operacionalización:**

En esta investigación se estudiará y se trabajará con dos variables representantes.

#### **Clima organizacional (V1)**

##### **Definición conceptual**

“Clima organizacional se entiende a toda relación sea personal o laboral donde los trabajadores puedan desempeñarse de manera más concreta y precisa. Por otro lado, toda organización debe de realizar evaluaciones a fin de medir el desempeño o calidad”. (significados.com, 2017)

##### **Definición Operacional**

En este estudio como técnica se aplicará la encuesta para apreciar la variable clima organizacional de acuerdo a un cuestionario elaborado, teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores de dicha variable.

Indicadores: relación laboral, desempeño, necesidades personales, compromiso, Restricciones, frecuencia de evaluación, equipos y materiales, higiene y salubridad, reconocimiento y remuneración.

#### **Satisfacción Laboral (V2)**

##### **Definición conceptual**

Edwin Locke citado por (Blog StarMeUp Os, 2018), lo refiere al estado emocional y psicológico que los trabajadores puedan desarrollar de acuerdo a la percepción de su trabajo definido.

##### **Definición Operacional**

En este estudio como técnica se aplicara la encuesta para apreciar la variable satisfacción laboral por medio de un cuestionario elaborado, teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores de dicha variable.

Indicadores: apoyo, trabajo en equipo, incentivos, salario y eficiencia.

##### **Escala de medición:**

En nuestra investigación se utiliza la escala de Likert, ordinal, ya que según Bertram citado por Matas (2018), indica que las llamadas “escalas Likert” son aquellos instrumentos donde el investigador realiza en escala ordenada una ciertas de preguntas para presenciar la conformidad del encuestado o participe.

### **3.3. Población, muestra y muestreo:**

**Población:** “Debe estar compuesta en general o por todos los elementos que participan en ella sea personas, objetos, entre otras. Así mismo se le puede llamar como población finita o infinita”. (Díaz De León, 2016)

La población es finita ya que se conoce la cantidad de trabajadores y son los 180 quienes están actualmente en la Municipalidad Provincial de Chepén.

**Criterios de inclusión:** En este caso serán calificados todos los trabajadores de la MPCH.

**Criterios de exclusión:** Se tendrá que obviar a los trabajadores que se encuentren de permiso a la hora de utilizar el instrumento en la MPCH.

**Muestra:** “Pequeña parte de la población o proporción donde se ve reflejado los mismos intereses o características”. (Díaz De León, 2016).

En este caso la muestra obtenida es 61 trabajadores de la MPCH. (Ver anexo 4)

**Muestreo:** Según Otzen & Manterola (2017), el muestreo aleatorio simple se refiere a que los que componen la población tendrá la misma oportunidad sin inclusión alguna, de la cual se seleccionará de manera al azar a un subgrupo para la representación misma.

Es por ello, que se aplicará aleatorio simple, ya que permite seleccionar trabajadores al azar para aplicar la encuesta.

**Unidad de análisis:** “Cada uno de los partícipes que conforman la población o muestra”.(Díaz De León, 2016)

En este caso nuestra unidad de análisis es un trabajador de la MPCH.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **Técnica**

“Es una forma o herramienta que sirve de ayuda para la obtención de datos, con el fin de que el encuestador pueda procesarlo de manera fácil y rápida”. (Duarte, 2017)

Es por ello que se trabajó con la encuesta ya que permite obtener información que se necesita de una población en estudio, en este caso los trabajadores de la MPCH.

#### **Instrumento**

“el cuestionario es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas para ser resueltas sin intervención del investigador, las respuestas nos permitirán

responder a nuestros objetivos de investigación”. (Duarte, 2017)

Entonces en el estudio se aplicará como instrumento el cuestionario, ya que permitirá hacer un listado de preguntas a los trabajadores y ellos responderán de manera anónima.

### **Validez**

“Grado donde un instrumento computa la variable que desea medir, también se consulta con investigadores familiarizados al tema, a esto se le llama validación por expertos”. (Albarran & Vivas, 2014)

En esta investigación el cuestionario será sometido a juicio de expertos para luego proceder a la aplicación de dicho instrumento.

### **Confiabilidad**

“Es el grado de consistencia de acuerdo a los resultados perseguidos, por otro lado, si aplicamos continuamente al mismo sujeto u objeto respectivamente se observara mismos resultados”. (Albarran & Vivas, 2014)

Para ver si el instrumento es confiable se realizó una prueba piloto, que constó de 15 colaboradores del total de la muestra, para luego determinar el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron para los instrumentos de ambas variables 0,806, por lo que se procedió a aplicar los instrumentos. (Ver anexo N° 6)

### **3.5 Procedimientos:**

Una vez recogida la información a través de la encuesta realizada, se procesa los datos a través de las aplicaciones necesarias para luego tabular los resultados e interpretarlos y presentarlos en tablas y gráficos.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Trabajaremos con las aplicaciones Excel y spss versión 22, ya que nos permitirán analizar los resultados que obtengamos de nuestra encuesta a los trabajadores de la MPCH.

### **3.7 Aspectos éticos:**

En la investigación se ha tenido en consideración la honestidad en la obtención de dicha información, mantener en anónimo los nombres de los encuestados y ser respetuosos con informaciones de otros autores que se han citado en el estudio. Por

otro lado, esta investigación está de acuerdo al marco legal planteado por la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

##### Prueba de Normalidad:

**H0:** Los datos procesados siguen una distribución normal

**H1:** Los datos procesados no siguen una distribución normal

##### Tabla

###### *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	.112	61	.052	.983	61	.144
Desempeño Laboral	.105	61	.043	.920	61	.000

Fuente: Datos obtenidos del SPSS.

**Interpretación:** Los Trabajadores encuestados fueron 61, la cual se trabaja con Kolmogorov-Smirnov, como la significancia es menor a 5%, significa que rechazaremos  $H_0$  y se aceptara  $H_1$ , por lo que no siguen una distribución normal, en otras palabras, aplicaremos la prueba de Spearman para corroborar la hipótesis propuesta.

## OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

H1: Existe relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

Ho: No existe relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

### Tabla

*Relación entre Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la MPCH.*

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	.004
		N	61
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.004
		N	61

Fuente: Datos obtenidos del SPSS.

**Interpretación:** Según la tabla 2, la coeficiencia de Rho de Spearman es (0,721), da a entender que es una correspondencia positiva alta entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del municipio de Chepén, 2019. De tal manera, el valor significativo bilateral de Rho de Spearman (0,004), es suficiente para decir que la dependencia entre las variables es significativa, dado que este valor es menor al 0,05 (%), es decir, que si el clima organizacional donde laboran los trabajadores es bueno, va a repercutir en su satisfacción y como estos van a desempeñar.



### Objetivo específico 1.

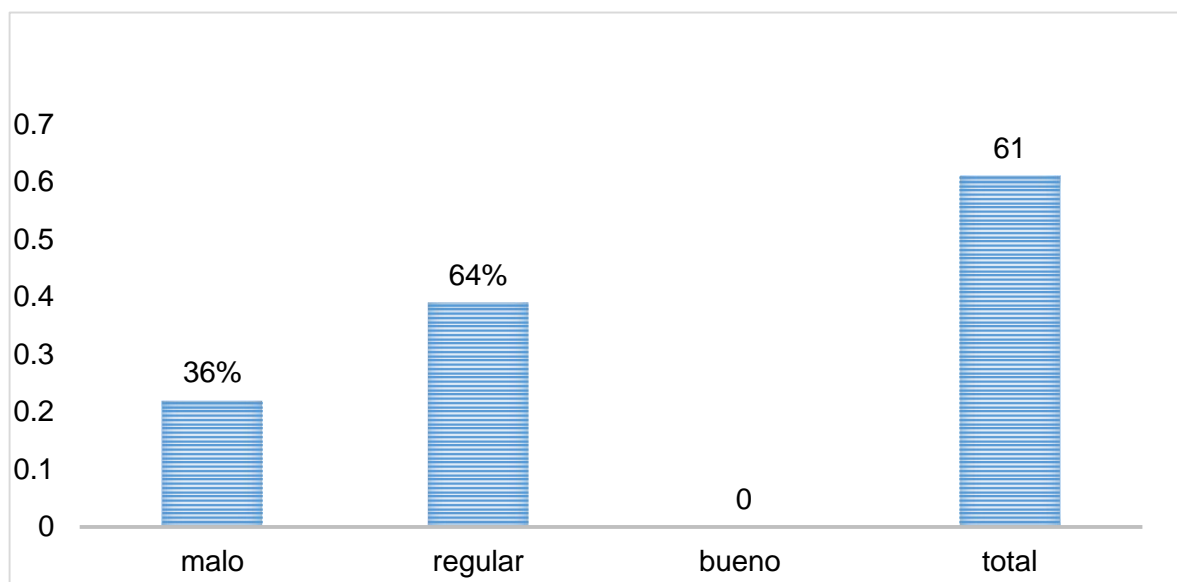
Determinar el nivel de Clima organizacional que se presenta en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

**Tabla 1.** Nivel de Clima Organizacional en los Trabajadores de la MPCH.

Nivel	Trabajadores	%
Malo	22	36%
Regular	39	64%
Bueno	0	0%
Total	61	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

**Figura 1**



Fuente: Los autores

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional en los Trabajadores.

**INTERPRETACIÓN:** En el grafico 1, nos muestra que el 64% de los 61 investigados confirman que el clima organizacional es regular y un 36% de los participantes nos afirma que es malo. Esto quiere decir que el clima organizacional donde desempeñan sus funciones cada uno de los trabajadores en el municipio de Chepén está en un punto medio ni tan buena ni tan malo.

## Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de la Satisfacción Laboral que se presenta en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

**Tabla 2**

*Nivel de Satisfacción laboral en los Trabajadores de la MPCH.*

Nivel	Trabajadores	%
Malo	61	100%
Regular	0	0%
Bueno	0	0%
Total	61	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra.

**Figura 2.**



Fuente: Los autores

Figura 2: Nivel de Satisfacción Laboral en los Trabajadores.

## INTERPRETACIÓN:

En el grafico 2, el 100% de los 61 investigados señalan que el nivel de satisfacción es mala puesto que no se toman en consideración el rendimiento o el actuar de los trabajadores esto hace que no se sientan motivados bajándoles su rendimiento

### Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la dimensión Autonomía y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

**Tabla 3**

*Correlación entre la dimensión Autonomía y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la MPCH.*

		Autonomía	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 ,367** .004
		N	61 61
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,367** 1.000 .004
		N	61 61

Fuente: Datos extraídos del SPSS.

**INTERPRETACIÓN:** Se evidencia en la tabla 5, lo calculado por Rho de Spearman es (0,367), lo que es una dependencia positiva baja entre los factores autonomía y satisfacción laboral de los colaboradores del municipio de Chepén, 2019. Según el valor de significación bilateral de Rho de Spearman (0,004), da a conocer que la conexión entre las variables es significativa, dado que este valor es menor al 0,05 (%), es decir, que factor autonomía afecta significativamente a satisfacción laboral.

#### Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión Estructura y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019.

**Tabla 4**

Correlación entre la dimensión Estructura y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la MPCH.

		Estructura	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	,311**
		Sig. (bilateral)	.015
		N	61
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.015
		N	61

Fuente: Datos extraídos del SPSS.

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 6 se observa que existe una correlación calculado de Spearman (0,311), el cual indica una relación positiva baja entre los factores estructura y satisfacción laboral de los colaboradores del municipio de Chepén, 2019. Según el valor de significación bilateral de Rho de Spearman (0,015), da a conocer que la conexión entre las variables es significativa, dado que este valor es menor al 0,05 (%), es decir, que factor estructura afecta significativamente a satisfacción laboral.

### Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión Aspectos Físicos y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019.

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión Aspectos Físicos y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la MPCH.*

		Aspectos Físicos	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Aspectos Físicos	Coeficiente de correlación	,426**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	61
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	61

Fuente: Datos extraídos del SPSS.

**INTERPRETACION:** La tabla 7 se evidencia que aspectos físicos se relaciona con satisfacción laboral en ( $r=0,426$ ) con un nivel de significancia del ( $p=0,001$ ), es decir, que existe una correlación positiva moderada, significa que, si al trabajador se le brinda todo lo adecuado para la realización de sus actividades con lo que respecta a su puesto de trabajo, este mismo comenzará a efectuar y demostrar un buen trabajo.

## Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre la dimensión Recompensa y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.

**Tabla 6**

Correlación entre la dimensión Recompensa y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la MPCH.

		Recompensa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,368** .036 61
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .036 61

Fuente: Datos extraídos del SPSS.

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 8, se muestra que recompensa se vincula con satisfacción laboral de ( $r=0,368$ ) con un nivel de significancia ( $p=0,036$ ), puesto que existe una correlación positiva baja, es decir, que si los trabajadores reciben un salario de acuerdo al mercado esto repercutirá en lo que es su satisfacción laboral.

## V. DISCUSION:

En el presente capítulo se discutirá de acuerdo a los logros alcanzados, todo esto en base a los antecedentes, hipótesis y teoría.

En esta investigación se acepta la hipótesis alterna, es decir ambas variables se relacionan con los trabajadores de dicha municipalidad por lo que se rechazará nuestra hipótesis nula.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019 obtuvimos que ambas variables se ven correlacionadas de manera positiva alta por ( $r=0.721$ ) y un nivel de significancia de ( $p=0.004$ ), quiere decir que si se da un buen clima organizacional, esto traerá situaciones positivas a lo que es satisfacción laboral, y si esto es malo también afectará de manera negativa en la otra variable. El resultado coincide con el estudio realizado por Rojas (2016), quien en su investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”, por lo que logró de resultado un coeficiente de correlación a 0.526 en dichas variables. Finalizando que existe una analogía moderada.

En el objetivo específico 1: Determinar el nivel de Clima organizacional que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019 se obtuvo que de los 61 encuestados, un 64% afirmó que presenta un clima regular y un 36% afirma que es malo, pues esto se debe a que las recompensas, autonomía, aspectos físicos, etc. no se están dando de una manera correcta lo que perjudica al ambiente laboral. Estos resultados se comparan con los de Diaz (2017), quien en su estudio “clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe-La Libertad, año 2017” donde concluye que dentro de la institución clima organizacional tiene un promedio de 58.95 puntos, esto debido a que se refleja factores que son limitantes como son autonomía, presión en el trabajo, entre otros. Según Blog vive tu empresa (2016) dice que clima organizacional debe darse de manera parcial pues es importante trabajar en un ambiente donde todos deben saber hacia que parte quieren lograr alcanzar sin perjudicar a nadie en el camino.

En el objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019 se obtuvo que de los 61 encuestados el 100% afirmó que el nivel de satisfacción laboral es malo en dicha entidad ya que los factores extrínsecos e intrínsecos no son los adecuados y por ello los colaboradores se sienten desmotivados, no están conformes en su centro laboral. A diferencia de Chuquipoma & Mendo (2017), quien en su estudio “relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús- 2017” concluye que a un 60% se califica a satisfacción laboral como aceptable de acuerdo a sus dimensiones como son: satisfacción en el trabajo, ambiente físico y desempeño laboral. Por otro lado, se menciona a una dimensión más resaltante la cual los trabajadores se encuentran en total inconformidad y esta es por la remuneración de un 55% en desaprobación. Blog retos directivos (2015) menciona con respecto a satisfacción laboral la cual está relacionada con dedicación, empeño, compromiso de los colaboradores, también según estudios, nos recalca que cada cierto mes un trabajador puede llegar a estar satisfecho a un porcentaje del 12%.

En el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019 se determinó que se correlacionan en ( $r=0.367$ ) con un nivel de significancia de ( $p=0.004$ ), lo cual indica una dependencia positiva baja, debido a que los colaboradores no encuentran en total compromiso con la entidad y su desempeño es desfavorable. Estos resultados se comparan con los de Morales (2016), quien en su estudio “Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016” lo cual finaliza que preexiste una dependencia de un coeficiente de Rho de Spearman del 0,124 a lo que corresponde Autonomía y satisfacción laboral; quiere decir, que si se le otorga al trabajador cierta independencia para la realización de sus quehaceres, mayor será su satisfacción.

En el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019 se afirmó que estructura y satisfacción laboral están correlacionadas de manera positiva baja en ( $r=0.311$ ) con un nivel de significancia de ( $p=0.015$ ), significa que los subordinados no tienen muchas evaluaciones sobre



su desempeño en el trabajo y las restricciones que tiene la entidad disgustan al colaborador. Estos resultados se comparan con Gonzales (2017), quien en su tratado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017” a modo de cierre de esta indagación se evidencia que concurre una dependencia propia entre estructura y satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0,564\*\*) ocasionando una correspondencia positiva alta de las variables, en otras palabras si la dimensión estructura es mayor, la satisfacción de estos mismos será mayor y mejor en la institución.

En el objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la dimensión aspectos físicos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019 se determinó que dicha dimensión se correlaciona con la satisfacción laboral en ( $r=0.426$ ) y un nivel de significancia de ( $p=0.001$ ), significa que tienen una reciprocidad positiva moderada, pues la higiene y salubridad si es la adecuada en la entidad y la mayoría de veces se ha estado brindando los implementos necesarios para que el colaborador se sienta confiando en su labor. estos resultados se asocian a los de Contreras (2018), quien en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018” concluyó que existe una concordancia entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los usuarios, donde se considera que el coeficiente Rho de Spearman= 0,413\*\* ( $p= 0,008 < 0.01$ ) todo esto precisa que a un 0.01 de valor significativo, una correlación moderada positiva.

En el objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019, los resultados arrojaron que recompensa y satisfacción laboral se correlacionan de manera positiva baja en ( $r=0.368$ ) con un nivel de significancia ( $p=0.036$ ), quiere decir que los reconocimientos no se brindan en la entidad y la remuneración es muy baja ocasionando que el subordinado no se encuentre satisfecho. Estos resultados se asocian con los de (Ramos, 2018), quien en su investigación “Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2018” concluyó que coexiste una semejanza entre recompensa del

Clima organizacional y la Satisfacción laboral mostrando una correlación del 0.658; lo que significa, a mayor recompensa, mayor satisfacción de sus operarios.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva alta entre Clima organizacional y Satisfacción laboral, por lo que se pudo evidenciar que el Clima organizacional juega un rol muy importante en los trabajadores para que se sientan satisfechos con sus labores, y estos puedan así desempeñar sus actividades sin conflictos. Ambas variables van de la mano, si una baja la otra también lo hará o viceversa.
2. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén encuestados presentan un nivel regular en cuanto a Clima organizacional, por lo que las dimensiones como autonomía, estructura, aspectos físicos y recompensa no se desarrollan de manera adecuada, ya que el trabajador siente que el ambiente donde labora no es el adecuado.
3. Con respecto al nivel de Satisfacción laboral se obtuvo como resultado que se encuentra en un nivel malo, por lo que la Municipalidad Provincial de Chepén no está ofreciendo actividades intrínsecas y extrínsecas como los trabajadores esperaban, por lo que ningún trabajador se siente satisfecho laborando en dicha entidad.
4. Existe una correlación positiva baja entre la dimensión Autonomía y la Satisfacción laboral, por lo que las relaciones laborales son muy conflictivas, la entidad no apoya con algunas necesidades personales que tiene el trabajador y su compromiso es mínimo, por lo que se ve reflejado en la insatisfacción que siente cada colaborador.
5. También se comprobó que existe una correlación positiva baja entre la dimensión Estructura y la Satisfacción laboral, por lo que las restricciones y las evaluaciones del desempeño son dadas de manera incorrecta y esto afecta al colaborador por lo que muestra su insatisfacción con la entidad.

6. Por otro lado, se comprobó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Aspectos físicos y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén, por lo que la entidad les otorga los equipos y materiales necesarios para el trabajo y también existe una buena higiene y salubridad en el lugar de trabajo y esto hace que el colaborador se sienta satisfecho referente a esto.
  
7. Por último, la dimensión Recompensa se correlaciona de manera positiva baja con la Satisfacción laboral, lo que significa que los reconocimientos son nulos, no se les reconoce al colaborador por todo lo que da para que la entidad tenga una buena gestión y la remuneración es muy bajo lo que hace que no alcance para las necesidades del colaborador.

## VII. RECOMENDACIONES

Inspeccionar la relación de un clima organizacional y satisfacción laboral por parte de la alta gerencia como de las demás áreas consignadas con el sustento de cambiar por completo la perspectiva en un ángulo laboral como personal. Por lo tanto, en la municipalidad se podría implementar una política de clima laboral a los trabajadores para una mejor satisfacción laboral.

Aplicar programas de incentivos económicos y no económicos a los colaboradores de dicha municipalidad, por otra parte, también brindarles los materiales y equipos necesarios para que puedan laborar de manera segura y confiable, ya que así se podrá lograr las metas institucionales como personales

Programar parcialmente eventos para la evaluación de su clima o como trabajan u operan los trabajadores como de la satisfacción que tienen estos de acuerdo a su puesto de trabajo o la realización de estas con el fin de mejorar continuamente las falencias que se puede atravesar dicha entidad pública como privada.

## Referencias

- Albarran, L., & Vivas, Y. (2014). Validez y Confiabilidad. *slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/arqluziutet/validez-y-confiabilidad-32651461#:~:text=LA%20CONFIABILIDAD%20de%20un%20instrumento,la%20variable%20que%20pretende%20medir.>
- Blog retos directivos. (2015). La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20para%20el%20%C3%A9xito%20empresarial&text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20est%C3%A1%20>
- Blog StarMeUp Os. (2018). Obtenido de <https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
- Blog vive tu empresa. (2016). La importancia del clima organizacional. Obtenido de <https://www.vivetuempresa.com/la-importancia-del-clima-organizacional/>
- Carballo, A., Priego, H., & Avalos, M. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO FEDERAL DEL PROGRAMA CARAVANAS DE LA SALUD EN TABASCO, MEXICO. *Revista HITOS DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS*. Obtenido de <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1011>
- Chuquipoma, O., & Mendo, L. (2017). RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS-2017. *REPOSITORIO UPAGU*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/685>
- ConexionEsan. (2017). Seis dimensiones para la medición de clima organizacional. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/>

- Contreras, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018. *Repositorio UCV*.
- Diaz De León, N. (2016). Poblacion y Muestra. *Repositorio UAEM*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme26877.pdf?sequence=1>
- Diaz, C. (2017). clima organizacional y satisfaccion laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de guadalupe-la libertad, año 2017. *REPOSITORIO UNT*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12752>
- Duarte, C. (2017). técnicas e instrumentos de investigación. *Youtube*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=AJ1QhZrXLil>
- Gonzales, R. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017. *Repositorio UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8840>
- Guzman, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. *Repositorio URP*. Obtenido de <http://168.121.49.87/handle/URP/1658>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación - Sexta Edición. *El oso panda.com*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%A1da%20y%20el%20producto.>
- Manosalvas, & Quintero. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Revista scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>

- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038)
- Morales, J. (2016). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016. *Repositorio UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/446>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Scielo*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 92. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Perez, P. (2011). Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación- hacia un modelo integrador. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Ramos, A. (2018). Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2018. *REPOSITORIO UPEU*. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1220>
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rojas, J. (2016). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho –Chosica, 2016. *Repositorio UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9079>



- significados.com. (2017). Significado de Clima organizacional. Obtenido de <https://www.significados.com/clima-organizacional/>
- Valdivieso, D. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. *Repositorio UCE*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>
- Vasquez, V. (2016). Influencia del clima laboral en la satisfaccion laboral de los servidores publicos de la municipalidad distrital de "san jose" , pacasmayo. *REPOSITORIO UNT*. Obtenido de <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8047>
- Vele, X. (2017). RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR ADVENTISTA DEL ECUADOR, 2016. *REPOSITORIO UPEU*. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1133>
-

# **ANEXOS**

**Anexo 1.**

**Matriz de operacionalización de las variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición de la variable</b>	<b>Definición de operacionalización</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Clima organizacional</b>	“Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo”. (significados.com, 2017)	“La encuesta es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener”.(Duarte, 2017)	Autonomía  Estructura  Aspectos físicos  Recompensa	Relación laboral, desempeño, necesidades personales y compromiso. <hr/> Restricciones y frecuencia de evaluación <hr/> Equipos y materiales, higiene y salubridad <hr/> Reconocimientos y remuneración.	Muy de acuerdo De Acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo (ordinal)
<b>Satisfacción laboral</b>	Edwin Locke citado por (Blog StarMeUp Os, 2018), lo define como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción laboral.	“La encuesta es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener”.(Duarte, 2017)	Satisfacción intrínseca  Satisfacción extrínseca	apoyo, trabajo en equipo e incentivos  Salario y eficiencia	Muy de acuerdo De Acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo (ordinal)

**Anexo 2.**

**Matriz de consistencia de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.**

Problema de Investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM S	Escala
¿Existe influencia entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén – La Libertad, 2019?	<p>Objetivo General: Determinar la influencia que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: _Determinar el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, _Determinar el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén- La Libertad, 2019, _ Determinar la influencia que existe entre la dimensión</p>	Variable1: Clima Organizacional	“Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo”. (significados.com, 2017)	“La encuesta es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener”.(Duarte, 2017)	Autonomía  Estructura  Aspectos físicos  Recompensa	<p>Relacion laboral</p> <hr/> <p>Desempeño</p> <hr/> <p>Necesidades personales</p> <hr/> <p>Compromiso</p> <hr/> <p>Restricciones</p> <hr/> <p>Frecuencia de evaluación.</p> <hr/> <p>Equipos y materiales</p> <hr/> <p>Higiene</p> <hr/> <p>Salubridad</p> <hr/> <p>Reconocimientos</p> <hr/> <p>Remuneración</p>	<p>9-12</p> <hr/> <p>13-14</p> <hr/> <p>15-16</p> <hr/> <p>17-18</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo(5)</p>



### Anexo 3.

## Cuestionarios de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

### Cuestionario

Saludos, le solicitamos de la manera más cordial su participación para la realización de nuestra encuesta, la cual tiene fines académicos para la elaboración de nuestro proyecto de investigación denominado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la MPCH-La Libertad, 2019”.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un x la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

**VARIABLE:** Clima Organizacional

N°	INDICADORES	VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Nivel de clima organizacional</b>	<b>Items</b>					
<b>1</b>	El ambiente donde usted trabaja es muy cálido					
<b>2</b>	El trato entre compañeros es muy bueno					
<b>3</b>	Sus opiniones se tienen en cuenta					
<b>4</b>	Su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa					
<b>Dimensión 1.</b>	<b>Autonomía</b>					
<b>9</b>	Las restricciones que tiene la empresa para corregir una falta de sus trabajadores son favorables					
<b>10</b>	Su rendimiento laboral es evaluado frecuentemente					
<b>11</b>	La empresa le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores					

<b>12</b>	Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo					
<b>Dimensión 2.</b>	<b>Estructura</b>					
<b>13</b>	usted obtiene reconocimiento por su trabajo bien hecho.					
<b>14</b>	La empresa le asigna una remuneración justa por su trabajo que realiza					
<b>Dimensión 3.</b>	<b>Aspectos físicos</b>					
<b>15</b>	La empresa se preocupa por sus trabajadores cuando estos tienen problemas					
<b>16</b>	Usted está motivado para realizar sus labores con eficiencia.					
<b>Dimensión 4.</b>	<b>Recompensa</b>					
<b>17</b>	Usted tiene oportunidades en el trabajo para aprender y crecer					
<b>18</b>	La misión o propósito de su compañía le hacen sentir que su trabajo es importante					

### Cuestionario

Saludos, le solicitamos de la manera más cordial su participación para la realización de nuestra encuesta, la cual tiene fines académicos para la elaboración de nuestro proyecto de investigación denominado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la MPCH-La Libertad, 2019”.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un x la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

**VARIABLE:** Satisfacción Laboral

N°	INDICADORES	VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Nivel de satisfacción laboral</b>	<b>Items</b>					
<b>5</b>	Existe una buena relación de jefe a trabajador					
<b>6</b>	Usted es eficiente con el trabajo que realiza					
<b>7</b>	El horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales					
<b>8</b>	Usted está muy comprometido para alcanzar las metas establecidas					
<b>Dimensión 1.</b>	<b>Satisfacción Intrínseca</b>					
<b>19</b>	usted obtiene ayuda de sus compañeros cuando tiene algún problema de trabajo					





<b>20</b>	Para lograr el objetivo de la empresa, trabajan en equipo					
<b>21</b>	Con la labor que realiza, usted está a gusto					
<b>22</b>	La empresa le brinda actividades de motivación					
<b>Dimensión 2.</b>	<b>Satisfacción Extrínseca</b>					
<b>23</b>	usted está de acuerdo con el salario recibido					
<b>24</b>	La remuneración es un motivo para realizar de manera eficiente su trabajo					

#### **Anexo 4.**

#### **Calculo de la muestra**

Dónde:

N = un total (población) 180 trabajadores

Z = Nivel de seguridad. (95%) 1,96

p = potencia de que ocurra un suceso. (0,5)

E = Error de estimación, se considera el 5% (0,05)

$$n = \frac{Z^2 \cdot P (1 - P) \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot P(1 - P)}$$

$$n = \frac{0.95^2 \cdot 0.5 (1 - 0.5) 180}{0.05^2(180 - 1) + 0.95^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = 60.33$$

$$n = 61 \text{trabajadores}$$



**Anexo. 05**

**Validaciones del instrumento de investigación mediante juicio de expertos.**

ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Cedroñ Medina Carlos
- N° DE COLEGIATURA: CIAD 23383

OBJETIVOS ESPECIFICOS	Ítems / Preguntas	escala evaluativa			observaciones
		A	B	C	
Identificar el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los Trabajadores	1. ¿Considera que el ambiente donde trabaja es cálido? 2. ¿considera que el trato entre compañeros es muy bueno? 3. ¿considera que sus opiniones se tienen en cuenta? 4. ¿cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?		✓		Seg. No preguntas afirmacio idem.
Identificar el nivel de Satisfacción Laboral que se presenta en los Trabajadores	5. ¿considera que la empresa se preocupa por sus trabajadores cuando estos tienen problemas? 6. ¿usted se siente motivado para realizar sus labores con eficiencia? 7. ¿Le han brindado oportunidades en el trabajo para aprender y crecer? 8. ¿La misión o propósito de su compañía le hacen sentir que su trabajo es importante?		✓		
Identificar las dimensiones del clima organizacional	<b>Autonomía:</b> 9. ¿existe una buena relación de jefe a trabajador? 10. ¿Cómo se considera usted en el trabajo que realiza? 11. ¿ El horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales? 12. ¿ se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas?		✓		
	<b>Estructura:</b> 13. ¿cree usted que las restricciones que tiene la empresa para corregir una falta del de sus trabajadores son favorables?		✓		



	14. ¿Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral?		
	<b>Aspectos físicos:</b>		
	15. ¿Considera que la empresa le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores? 16. ¿usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?		1
	<b>Recompensa:</b>		
	17. ¿Obtiene reconocimiento por su trabajo bien hecho? 18. ¿La empresa le asigna una remuneración justa por su trabajo que realiza?		
Identificar las dimensiones de la satisfacción laboral	<b>Satisfacción intrínseca:</b>		
	19. ¿obtiene ayuda de sus compañeros cuando tiene algún problema de trabajo? 20. ¿trabajan en equipo para lograr el objetivo de la empresa? 21. ¿Esta a gusto con la labor que realiza? 22. ¿Le brindan actividades de motivación?		11
	<b>Satisfacción extrínseca:</b>		
	23. ¿Está de acuerdo con el salario recibido? 24. ¿considera que la remuneración es un motivo para realizar de manera eficiente su trabajo?		

PROFESION: Inf. Estadística- MBA en Administración de Negocios

LUGAR DE TRABAJO: VCV

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente Metodólogo

ÁREA Ciencias Empresariales


**ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:**

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 18/11/19



**FIRMA Y SELLO**



## ANEXO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

## DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: Aguilar Chávez Pablo Valentino
- N° DE COLEGIATURA: 4476

ÍTEMOS ESPECÍFICOS	Ítems / Preguntas	escala evaluativa			observaciones
		A	B	C	
el nivel de Clima al que se presenta en los	1. ¿Considera que el ambiente donde trabaja es cálido? 2. ¿considera que el trato entre compañeros es muy bueno? 3. ¿considera que sus opiniones se tienen en cuenta? 4. ¿cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?				Corregir a Escala de Likert
nivel de Satisfacción se presenta en los	5. ¿considera que la empresa se preocupa por sus trabajadores cuando estos tienen problemas? 6. ¿usted se siente motivado para realizar sus labores con eficiencia? 7. ¿Le han brindado oportunidades en el trabajo para aprender y crecer? 8. ¿La misión o propósito de su compañía le hacen sentir que su trabajo es importante?				//
s dimensiones del clima il	<b>Autonomía:</b> 9. ¿existe una buena relación de jefe a trabajador? 10. ¿Cómo se considera usted en el trabajo que realiza? 11. ¿ El horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales? 12. ¿ se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas?				//
	<b>Estructura:</b> 13. ¿cree usted que las restricciones que tiene la empresa para corregir una falta del de sus trabajadores son favorables?				



	14. ¿Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral?		
	<b>Aspectos físicos:</b>		
	15. ¿Considera que la empresa le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores?	✓	
	16. ¿Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?		
	<b>Recompensa:</b>		
	17. ¿Obtiene reconocimiento por su trabajo bien hecho?		
	18. ¿La empresa le asigna una remuneración justa por su trabajo que realiza?	✓	
Identificar las dimensiones de la satisfacción laboral	<b>Satisfacción intrínseca:</b>		
	19. ¿obtiene ayuda de sus compañeros cuando tiene algún problema de trabajo?		
	20. ¿trabajan en equipo para lograr el objetivo de la empresa?	✓	
	21. ¿Esta a gusto con la labor que realiza?		
	22. ¿Le brindan actividades de motivación?		
	<b>Satisfacción extrínseca:</b>		
	23. ¿Está de acuerdo con el salario recibido?		
	24. ¿considera que la remuneración es un motivo para realizar de manera eficiente su trabajo?	✓	

PROFESION: lic. Administración

LUGAR DE TRABAJO: UCV - Chepén

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente IC.

ÁREA: Ciencias Empresariales

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 19/11/19



FIRMA Y SELLO





ANEXO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO/CUESTIONARIO

DATOS DEL EVALUADOR

- APELLIDOS Y NOMBRES: José Andrés Merino, Luis Constante
- N° DE COLEGIATURA: 64

OBJETIVOS ESPECIFICOS	Ítems / Preguntas	escala evaluativa			observaciones
		A	B	C	
Identificar el nivel de Clima Organizacional que se presenta en los Trabajadores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Considera que el ambiente donde trabaja es cálido?</li> <li>2. ¿considera que el trato entre compañeros es muy bueno?</li> <li>3. ¿considera que sus opiniones se tienen en cuenta?</li> <li>4. ¿cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?</li> </ol>		✓		
Identificar el nivel de Satisfacción Laboral que se presenta en los Trabajadores	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿considera que la empresa se preocupa por sus trabajadores cuando estos tienen problemas?</li> <li>6. ¿usted se siente motivado para realizar sus labores con eficiencia?</li> <li>7. ¿Le han brindado oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?</li> <li>8. ¿La misión o propósito de su compañía le hacen sentir que su trabajo es importante?</li> </ol>		✓		
Identificar las dimensiones del clima organizacional	<p><b>Autonomía:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. ¿existe una buena relación de jefe a trabajador?</li> <li>10. ¿Cómo se considera usted en el trabajo que realiza?</li> <li>11. ¿ El horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales?</li> <li>12. ¿ se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas?</li> </ol>		✓		
	<p><b>Estructura:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13. ¿cree usted que las restricciones que tiene la empresa para corregir una falta del de sus trabajadores son favorables?</li> </ol>		✓		



	14. ¿Evalúan frecuentemente su rendimiento laboral?		
	<b>Aspectos físicos:</b> 15. ¿Considera que la empresa le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores? 16. ¿usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo?	✓	
	<b>Recompensa:</b> 17. ¿Obtiene reconocimiento por su trabajo bien hecho? 18. ¿La empresa le asigna una remuneración justa por su trabajo que realiza?	✓	
	Identificar las dimensiones de la satisfacción laboral	<b>Satisfacción intrínseca:</b> 19. ¿obtiene ayuda de sus compañeros cuando tiene algún problema de trabajo? 20. ¿trabajan en equipo para lograr el objetivo de la empresa? 21. ¿Esta a gusto con la labor que realiza? 22. ¿Le brindan actividades de motivación?	✓
<b>Satisfacción extrínseca:</b> 23. ¿Está de acuerdo con el salario recibido? 24. ¿considera que la remuneración es un motivo para realizar de manera eficiente su trabajo?		✓	

PROFESION: titulado en administración

LUGAR DE TRABAJO: Universidad César Vallejo

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente

ÁREA adm. del Talento humano

ESCALA EVALUATIVA DE CORRESPONDENCIA ÍTEMS – OBJETIVOS:

A: TOTALMENTE DE ACUERDO

B: DE ACUERDO

C: DESACUERDO

FECHA: 15/11/2019

FIRMA Y SELLO





**Anexo 06.**

**Confiabilidad.**

---

**→ Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	24

**Anexo 7.**

**Autorización de la entidad.**

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

**SOLICITUD**

**SOLICITO:**

Permiso para realizar trabajo de investigación para optar el Grado de Bachiller.

**DIRIGIDO A:**

Profesora María del Carmen Cubas Cáceres

Alcaldesa y representante de la “Municipalidad Provincial de Chepén”.

**Estimada y Distinguida Alcaldesa:**

Reciba un cordial saludo, en calidad de estudiantes del VIII ciclo de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Chepén, ante Ud. Respetuosamente nos dirigimos y expresamos lo siguiente:

Solicitamos su apoyo en brindar información para nuestro Trabajo de Investigación Titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN- LA LIBERTAD,2019”, dicho trabajo nos permitirá obtener nuestro grado de bachiller en el 2020.

Dado que la Municipalidad es una Institución de gobierno local que se basa en trabajar conjuntamente para el beneficio de la comunidad provincial, hemos decidido como estudiantes realizar dicho proyecto en la presente entidad pública.

Actualmente se cursa la asignatura de Metodología de la Investigación lo cual es curso base en nuestra investigación. Es por ello que solicitamos su gran apoyo para continuar con lo solicitado.

Por otro lado, nos comprometemos como alumnos formados con valores éticos y morales de la Universidad César Vallejo, a manejar de manera correcta y con la confidencialidad correspondiente la información dada por la entidad a nuestro alcance.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra consideración y estima.

Esperamos de antemano su apoyo y su pronta respuesta.

**AUTORES**

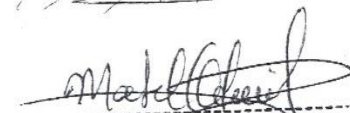
Llique Gallardo Carolay  
Olascoaga Llicán Marcela  
Paredes Paredes Katherine  
Silva Paredes Wellington

**CODIGO UNIVERSITARIO**

7000919647  
7000979785  
7000993041  
7001038179

**FIRMA**





**Dra. Mabel Y. Otiniano León**  
DIRECTORA GENERAL  
Filial Chepén

Adjunto fichas de matrículas de los estudiantes

