



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal en una
Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Mosquera Depaz, Judith Pilar (orcid.org/0000-0002-5227-6709)

ASESORA:

Mg. Esteves Cardenas, Veronica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia, que siempre me apoyaron y fortalecieron a lo largo de toda mi vida, y mi carrera profesional brindándome consejos, valores y motivación constante y así lograr culminar esta etapa de mi vida profesional exitosamente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas a lo largo de mi carrera profesional de administración donde me brindaron su amistad, sus conocimientos y experiencias, motivándome para lograr mis objetivos.

Agradezco también a mis padres por brindarme su apoyo para culminar mi carrera.

Y especialmente a los docentes de la Universidad Cesar vallejo que con esfuerzo y sabiduría nos enriquecieron de experiencias y conocimientos. Así mismo agradecer a los asesores que contribuyeron con mi proyecto y desarrollo de tesis gracias por su guía en hacer realidad uso de mis objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023", cuyo autor es MOSQUERA DEPAZ JUDITH PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, 14 de febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET DNI: 71231923 ORCID: 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: JPMOSQUERA el 14- 02-2024 22:13:15

Código documento Trilce: TRI - 0738183

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, MOSQUERA DEPAZ JUDITH PILAR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUDITH PILAR MOSQUERA DEPAZ DNI: 47728497 ORCID: 0000-0002-5227-6709	Firmado electrónicamente por: JPMOSQUERA el 14- 02-2024 22:13:15

Código documento Trilce: TRI - 0738182

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variable y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de clima organizacional del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023	24
Tabla 2 Nivel de clima organizacional en sus dimensiones, en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023	25
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023	25
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones, en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.....	26
Tabla 5 Relación entre el clima organización y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.....	26
Tabla 6 Relación entre el clima organización en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023 ...	28
Tabla 7 Relación entre el clima organización en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023 ...	29
Tabla 8 Relación entre el clima organización en su dimensión recompensa y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023 ...	30

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash 2023. El diseño de investigación no experimental correlacional- transversal fue una investigación básica. La muestra y población fueron de 25 trabajadores de una Municipalidad Distrital. Se aplicaron la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Los resultados según la relación según el coeficiente de correlación de Kendall de 0.891 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05, esto nos indica que hay una correlación positiva entre las variables, esto quiere decir que, a mayor nivel de clima organizacional, la satisfacción laboral aumenta. Se concluyó el clima organizacional en su dimensión estructura está relacionado con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.968 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05.

Palabras clave : Clima Organizacional, satisfacción laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of staff in a District Municipality, Ancash 2023. The non-experimental correlational-cross-sectional research design was a basic research. The sample and population were 25 workers from a District Municipality. The survey technique and the questionnaire as an instrument were applied for data collection. The results according to the relationship according to the Kendall correlation coefficient of 0.891 and a P-value of 0.000 less than 0.05, this indicates that there is a positive correlation between the variables, this means that, at a higher level of organizational climate, the job satisfaction increases. It was concluded that the organizational climate in its structure dimension is related to job satisfaction with a Kendall correlation coefficient of 0.968 and a P-value of 0.000 less than 0.05.

Keywords: Organizational Climate, Job satisfaction, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

Se procede la descripción de la Realidad Problemática, donde muchas empresas localizadas a nivel mundial, donde se observó el poco interés que reflejaban los colaboradores y la falta de identificación institucional que son generados por un ambiente de trabajo enfadoso, esto genera complicaciones laborales y personales, por ende, nacen conflictos entre el trabajador y empleador que hace que se genere un ambiente toxico y llevando a grado mayor el despido. Todo este problema nace de las organizaciones ya que no hacen nada para incentivar, motivar a sus trabajadores y su mayoría son entidades públicas (Sum, 2015)

Según Montoya (2016) durante la pandemia y cuarentena que se ha vivido cambio la forma de vida de una sociedad entera en todo el mundo. Por ello el ambiente laboral es muy importante para el progreso empresarial y el desarrollo intelectual de los colaboradores bien se sabe que un buen ambiente laboral está vinculado con la satisfacción laboral y su trabajo. El área de los colaboradores tiene que ser motivador para los colaboradores para un alto nivel de desempeño para lograr con los objetivos de la organización (Bárcenas, 2020).

A nivel internacional, la investigación transcultural es importante para desarrollar y validar teorías organizacionales y laborales para guiar practicas basadas en evidencia en todo el mundo, si bien sabemos que el clima organizacional es una de las teorías de alto nivel más investigada en la psicología organizacional aún carece de indagaciones que analicen la invariancia de cotejo de las culturas tanto nacionales como latinoamericanas ya que impide que los investigadores y profesionales obtengan un conocimiento más profundo de las variables en los diversos países y culturas que forman parte de este continente (Martinolli et al., 2023).

En Colombia, en un centro universitario del caribe se identificaron características sociodemográficas y laborales en los docentes, estos factores que se identificaron influyen en la satisfacción laboral se utilizó una prueba de independencia chi – box (chi – cuadrado), donde la mayor insatisfacción se relaciona con espacios físicos del área laboral y la remuneración lo que hace que exista una conexión significativa entre nivel académico y factores de supervisión y participación, tareas, los factores del ambiente físico, la prestaciones salariales y edad (Bedoya et al., 2018).

Así también, hubo investigaciones donde se han centrado en aspectos como la política de gestión de RRHH y el impacto en los trabajadores. El estudio examina hasta qué punto es donde están asociados los elementos del sistema de gestión de desempeño con las actitudes positivas de los colaboradores, la investigación se realizó en nueve organizaciones se descubrió que todos ellos utilizaban sistema de gestión del rendimiento estos hallazgos indicaban que estos elementos de gestión influyo en las actitudes positivas de los trabajadores donde hubo variación significativa en medidas como compromiso organizacional y de preferencia satisfacción aboral (Fletcher y Williams, 1996).

En España, se evaluó la satisfacción laboral de docentes en distintos niveles de educación como resultado se observó en docentes de secundaria la satisfacción demostrada era menor y disminuye a medida que aumenta la antigüedad en el trabajo (Anaya y López, 2014).

Por su parte García (2009) el clima organizacional es una consideración fundamental en el crecimiento de una empresa hoy en día, y su minuciosa investigación y mejora incide directamente en el llamado espíritu organizacional. El investigador utilizo un enfoque conceptual de diferentes características que ayudan a demostrar la relevancia del clima en el cambio organizacional también se presentan diferentes métodos de cuantificación y determinación que tienen en cuenta los diversos factores que se encuentran entorno a los valores creencias hábitos y prácticas empresariales para conocer la causas de la satisfacción e insatisfacción laboral.

Por otra parte, también las empresas se focalizan en problemas que los vinculan satisfacer a los trabajadores, hay muchos estudios que sugieren que el cumplimiento de la demanda de los empleados se refleja el desempeño laboral. En Europa, el 80% de los trabajadores refieren estar descontentos dando relación con el sueldo, no hay reglamentos claros, y el contexto no es el pertinente que puedan cubrir sus demandas (Pavon et al., 2018).

A nivel nacional, cada vez más organizaciones deciden transferir algunas responsabilidades de RR.HH. a departamentos externos especializados. Nuestras condiciones laborales pueden hacer que los empleados se sientan menos atendidos que los empleados directamente empleados por la empresa, lo que lleva a un menor sentido de pertenencia a la empresa y crea la apariencia de un ambiente organizacional. Para el año 2016, en los meses de noviembre, el área de RR. HH. de la compañía, es encargado de la gestión de empleados, realizó un diagnóstico del proceso de subcontratación de la provisión de recursos humanos. La encuesta encontró que los colaboradores tenían poco interés en Bendita Paleta y tenían sentimientos negativos hacia la empresa porque no se centraba en un buen servicio al cliente ni en las ventas (Medina, 2017).

Según una encuesta realizada por aptitus, una mayoría significativa del 86% de los peruanos expresó su disposición a renunciar voluntariamente a su empleo en caso de un entorno laboral desfavorable. Es ampliamente reconocido que la característica fundamental que incide en la aceptación del empleo es la remuneración, tal y como indica el 27% de los encuestados. Además, el 23% de los participantes calificaron el entorno o la cultura laboral de sus posibles lugares de trabajo como la segunda consideración más importante. Una característica muy apreciada por los empleados es la oferta de prestaciones formales, valorada por el 22% de los trabajadores. Además, el 19% de los empleados da prioridad al establecimiento de una trayectoria profesional, mientras que el 9% considera importantes incentivos como los horarios flexibles. En las conclusiones del estudio, se observó que una mayoría significativa de los trabajadores,

concretamente el 81%, opinaba que un entorno de trabajo favorable tiene gran importancia para facilitar su rendimiento óptimo. Por el contrario, una minoría del 19% indicó que el entorno laboral no ejerce ninguna influencia en sus actividades relacionadas con el trabajo. (Gestión, s. f.).

De la misma manera, el estudio del talento humano se ha vuelto cada vez más importante para comprender el desarrollo empresarial. Un clima laboral adecuado promueve un desempeño óptimo de los colaboradores su trabajo. Por lo que, el examen del clima organizacional tiene una relevancia significativa en el análisis de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el ámbito empresarial de Ayacucho, Perú (Bravo et al., 2023).

A nivel local, en los municipios los mismos administradores son los que se encargan del crecimiento y del desarrollo de sus localidades, los cumplimientos de las actividades están conectados directamente con el clima que existe dentro de la entidad.

Esto hace reflejo hacia la población brindando deficientes servicios que puede generar descontento de la población. De esta manera se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023?

De igual manera tenemos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la estructura y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023?, de la misma manera ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023? y finalmente ¿Cuál es la relación entre la recompensa y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023?

La justificación teórica de nuestra investigación fue incrementar un aporte teórico para así incrementar el conocimiento para poder mantener un clima adecuado en la organización que genere satisfacción de las demandas de los colaboradores y la entidad en conjunto. La investigación presenta fundamentos empíricos y antecedentes lo que nos permite analizar científicamente nuestro problema ya que al analizar estas teorías de clima organizacional y satisfacción laboral nos darán respuestas a nuestras preguntas. En cuanto a la justificación práctica, el propósito de esta indagación fue comprobar la incidencia de los empleados que cooperan con la entidad tomando acciones que inciden en el planteamiento de decisiones adecuadas para fomentar un buen clima organizacional y, como resultado, aumentar la satisfacción laboral, y esto es la responsabilidad social del lado. Porque cuanto mejor sea el entorno organizacional, mejor serán tratados los residentes y recibirán una atención de calidad.

La justificación social, los resultados que se obtuvieron con beneficio a los colaboradores en distintas municipalidades, donde los gerentes y administradores de las entidades puedan implementar a las directivas de la gestión dentro de la municipalidad. Donde se le brindara información valiosa de cuáles son las falencias que afecta el clima organizacional, y que este mecanismo pueda favorecer con el desarrollo de labores de los colaboradores, para obtener satisfacción y tranquilidad cada miembro de la municipalidad. Así mismo posee justificación metodológica, recolectamos datos con el diseño de instrumentos que vamos a aplicar a cada uno de los colaboradores en una municipalidad distrital, donde se tomó ya un instrumento validado, con la finalidad de encontrar la conexión entre los factores antes señalados.

Así mismo planteamos objetivos para la investigación de la entidad, por la cual se indica el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash 2023. De igual manera se plantean los objetivos específicos de la investigación: Determinar la relación entre la estructura y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023. De la misma manera, Determinar la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023. Y, por

último, Determinar la relación entre la recompensa y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.

Posteriormente se presenta la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash 2023. De igual manera los específicos: Existe relación entre la estructura y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023. De la misma manera, Existe relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023. Por último, Existe relación la recompensa y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los estudios anteriores que se relacionan al tema de indagación, investigaciones que sirvieron como antecedentes del presente trabajo, tenemos los siguientes antecedentes internacionales:

Para, Bruzual (2016) en una indagación que tuvo como fin conocer , la conexión entre clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de servicios management, el cual metodológicamente fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, el grupo de análisis fue de 72 colaboradores, se usaron dos instrumentos para medir el grado de cada variable, a esto dio como resultado los factores antes detallados tienen una conexión estadística positiva alta ($r=0.790$, $p = .000$). Concluyéndose que, cuando el clima organizacional es mayor, mejoraría la satisfacción percibida por los trabajadores, así mismo también los trabajadores expresaron el grado del clima organización entre regular y bueno y en la satisfacción laboral satisfecho y muy satisfecho.

De acuerdo con Carrillo y Bolívar (2023) según su investigación de diseño cuantitativo, descriptivo, correlativo y no experimental - transaccional que tuvo como objetivo presentar lineamiento de gestión estratégico para aumentar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los socios vicerrectores de una Universidad en Colombia. El grupo de análisis fue igual a su población de 70. Se ha concluido que factores como el género, la edad, la antigüedad en el servicio, el salario, etc. Se relaciona con los factores antes referidos en este contexto.

Según, Fernández y Ruiz (2022) en una investigación de la universidad San Gregorio de Portoviejo, su finalidad fue determinar la conexión entre la satisfacción de los colaboradores de la entidad y el desempeño laboral, tipo de investigación descriptivo, no experimental y transversal, el grupo de análisis estuvo constituido por 114 colaboradores administrativos a los cuales se aplicó el instrumento cuestionario, en conclusión la USPG mide su satisfacción laboral entre alto y muy alto, y después de evaluar el desempeño las respuestas fueron positivas mayormente.

Para Guerra et al. (2022) en su investigación que tenía como fin evaluar la conexión estadística de la satisfacción laboral y la productividad del RR. HH en el conjunto organizacional ADMG en el ámbito gerencial, un estudio de método mixto no experimental y de alcance descriptivo, el grupo de análisis fueron los 50 colaboradores de distintos rubros y la correspondiente entrevista al administrador ejecutivo, resultando se evidenció la conexión estadística entre los factores de indagación, destacando en algunos casos, como exceso de jornada laboral, formación, clima laboral y falta de estrategias de RRHH.

Según, Pedraza (2020) en su investigación en organizaciones públicas y privadas donde la finalidad fue analizar las percepciones de los empleados y adoptar un enfoque empírico, racional y causal. Se aplicó una encuesta donde el grupo de análisis fue de 80 personas. La población analizada se caracterizó mediante estadística descriptiva, donde se obtuvo mayo a 0,70 de confiabilidad. Este resultado es significativo porque los factores estudiados tienen cierta incidencia el uno al otro.

Contamos con los siguientes antecedentes nacionales para garantizar la tesis:

Según Lisseth et al. (2023) el propósito del presente estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del sistema público de salud peruano” es medir la conexión estadística entre los factores detallados. Para lo cual se encuestó a 51 trabajadores, y la encuesta y cuestionario sirvieron como herramientas de recaudación de datos y fueron validados por expertos con una fiabilidad del 0.95 con alfa de cronbach, el resultado fue una correlación positiva y positiva entre los factores de indagación de nivel moderado por haber obtenido un $Rho=0.610$.

Para Pedraza (2020) en su indagación “Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas industriales peruanas”, este estudio fue cuantitativo – correlacional - no experimental – descriptivo y de tipo básico. El grupo de análisis estuvo compuesto por 316 colaboradores de una entidad industrial peruana con sede en Lima. Se empleó un cuestionario para el análisis de cada factor, y los reportes descriptivos mostraron que el 71,20% percibió que el clima organizacional era regular y el 80,70% percibió que

la satisfacción laboral era regular. En resumen, existe evidencia de que las variables de clima organizacional tienen una relación media positiva de $Rho = 0,559$.

De acuerdo con, Aguilar (2019) quien en su indagación busca determinar la conexión del clima y satisfacción laboral de la Municipalidad de Independencia en Lima, la investigación fue básica – cuantitativo - no experimental, donde el grupo de análisis estuvo constituida por 100 administrativos con mayor antigüedad en distintos regímenes laborales y se usó de instrumento la encuesta para medir las variables, que fue analizado mediante la fiabilidad Alpha de Cronbach. En conclusión, existe relación directa entre los factores antes detallados teniendo una correlación alta de ($Rho = 789$) y significancia ($p=,00 < p=,050$)

Para Tello (2019) en su trabajo “Ambiente Laboral y Satisfacción Laboral de los Empleados Administrativos del Distrito de Moche”, afirmó que el estudio cuantitativo tuvo como objetivo un diseño correlacional y las variables no fueron manipuladas, por lo que fue un estudio transversal y no se pudo determinar el grado de relación. No está destinado a fines experimentales. Como grupo de análisis se seleccionó a 84 de los 104 funcionarios administrativos. El método utilizado fue una encuesta y los instrumentos elegidos para el recojo de datos fueron la Escala de Clima Laboral – CL SPC Sonia Palma Carrillo (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral – SP – SPC Sonia Palma Carrillo (1999). Para resumir lo anterior, se puede decir que la cultura corporativa está significativamente relacionada con la.

También Colqui (2018) su investigación fue publicada en Huihipin Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Instituciones Educativas – Pasco 2017. Su finalidad fue determinar el grado de conexión entre los factores detallados, para lo cual se empleó una metodología descriptivo - correlacional – transaccional - cuantitativo – no experimental. El grupo de análisis estuvo conformado por 20 profesores. Por simplicidad, la muestra no es probabilística. El método de encuesta fue un cuestionario y los resultados arrojaron un $Rho - Spearman$ de 0,979, lo que comprueba la premisa de investigación y se concluye que los factores indagados tienen un grado de conexión fuerte. Finalmente, desde una perspectiva orientada a la aplicación, puede interpretarse como un fortalecimiento adicional de la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Seguidamente se describirán las siguientes teorías y conceptos de la variable clima organizacional:

Por otra parte Guerrero (2018) en su indagación que tuvo como fin examinar la asociación entre el clima organizacional, conceptualizado por Litwin y Stringer, y la satisfacción laboral del personal de enfermería empleado en el Hospital Cayetano Heredia. El estudio empleó un enfoque analítico con un diseño correlacional, y se seleccionó a un grupo de análisis 51 enfermeras. Se utilizaron dos cuestionarios elaborados por Litwin y Stringer, así como la Escala de Satisfacción General. Los reportes estadísticos evidencian que el 45% de las enfermeras que expresaron insatisfacción con su trabajo consideran que su entorno laboral es aceptable. Por el contrario, todas las enfermeras que manifestaron estar satisfechas con su trabajo perciben su entorno laboral como adecuado. Estas diferencias de percepción resultaron ser estadísticamente significativas, con un alto nivel de significación ($p < 0,001$). Por tanto, existe una conexión estadística entre la satisfacción laboral y determinados parámetros del clima organizacional. En resumen, existe una conexión significativa entre ambos factores, lo que indica que la institución posee un clima razonablemente satisfactorio, mientras que las enfermeras presentan un índice de satisfacción laboral del 33% ($p < 0,001$).

Como señala Reyes et al. (2021) la investigación del Instituto de Investigaciones Maternales Perinatales tiene como objetivo evaluar de manera descriptiva, transversal, correlacional y no experimental la asociación entre las características de los factores clima organizacional y la cultura de seguridad, e incluyó a 53 enfermeros para aplicar el estudio. En dicho estudio, se analizó utilizando la correlación Rho de Spearman. La correlación entre los factores es de 0,43. El clima organizacional tiene una conexión fuerte con la cultura de seguridad. Factores como motivación, compensación, liderazgo, innovación, identidad y comunicación organizacional respecto al clima se asocian significativamente con la cultura de seguridad ($P \leq 0.05$). Una proporción significativa de la plantilla, concretamente el 70%, tiene la percepción de que el clima organizativo dentro de la empresa no favorece un entorno de trabajo saludable. Además, un porcentaje ligeramente inferior, concretamente el 56,35%, tiene una buena percepción

de la cultura de seguridad dentro de la empresa. En resumen, existe una correlación entre los factores climáticos y sus respectivas características con la cultura de seguridad en los sistemas neonatales.

A continuación, se procede a describir las siguientes teorías del clima organizacional:

Para Guerrero (2018) la hipótesis a la que se hace referencia es la teoría del clima organizacional propuesta por Litwin y Stringer en 1968. Los autores en cuestión fueron los pioneros en establecer el marco conceptual del clima organizacional. El clima, según su perspectiva, engloba un conjunto de atributos que son evaluados directa o indirectamente por los individuos de la plantilla. Esta teoría no incorpora la utilización de ideas como la motivación y la atmósfera para dilucidar facetas significativas del comportamiento de los individuos dentro de los entornos organizativos. El autor se esfuerza por dilucidar la conducta y la cognición de los individuos.

La definición de clima organizacional desde la perspectiva de la psicología organizacional difiere entre los estudiosos, abarcando el comportamiento de los individuos dentro de su lugar de trabajo según lo descrito por la fórmula de Lewin. El texto también destaca la importancia del clima a la hora de configurar el crecimiento de una organización y su capacidad para adaptarse a su entorno externo. Una estructura organizativa mal definida y estancada puede hacer que una organización sea vulnerable a la competencia y provocar su declive (Brunet, 2011, p. 11)

De igual manera Chiavenato (2011) se refiere a la atmósfera colectiva de una entidad y está muy asociada a los niveles de motivación de su personal. Además, se refiere a los atributos motivacionales que se manifiestan en un entorno determinado. En pocas palabras, varios elementos del clima organizativo dan lugar a distintas formas de motivación entre sus miembros. Por lo tanto, se puede afirmar que un clima organizativo positivo se logra cuando se satisfacen las necesidades personales de los colaboradores y se mejora su moral. Mientras que, un clima organizativo negativo se identifica por la insatisfacción de las necesidades personales de los empleados. En resumen, el estado motivacional de los colaboradores se ve influido por el contexto

laboral y, a la inversa, el entorno laboral se ve influido por el estado motivacional de los empleados (p. 49).

Para Cuadra et al. (2023) es una herramienta esencial para las gestiones, su investigación permite que tanto los trabajadores como los gerentes tomen medidas para reducir incertidumbres que puedan sentir en el trabajo diario y mejorar los indicadores de salud de los trabajadores y el desempeño en entorno de servicios.

Según Chiavenato (2009) es un constructo que se refiere a los aspectos psicológicos del entorno laboral y a las experiencias subjetivas de los individuos dentro de ese contexto. Además, demuestra la manera en que los individuos se relacionan entre sí, abarcando tanto a las partes interesadas internas como a las externas, como consumidores y proveedores, al tiempo que engloba su nivel de satisfacción con el entorno que les rodea. El entorno organizativo engloba una serie de características, como lo agradable, lo cálido, lo frío, lo desagradable, la receptividad y la amabilidad (p. 553).

Dimensiones del clima organizacional: Estructura: Refleja las percepciones de los integrantes dentro de una entidad sobre la cantidad de normas, procedimientos, rutinas y diversas restricciones que enfrentan en la realización de sus operaciones. Es cuanto la empresa u organización valora la burocracia por encima de un ambiente de trabajo relajado, informal y estructurado. Responsabilidad: Es la sensación que tienen los empleados de una entidad respecto de la autonomía para tomar decisiones relacionadas con el trabajo. Este no es un alcance limitado, sino el nivel de supervisión que reciben en general. Significa crear la sensación de ser su propio jefe para evitar volver a verificar su propio trabajo. Recompensa: Es la recompensa que recibes por un trabajo bien hecho y la organización la utiliza como recompensa y no como castigo (Bañuelos, 2020).

También tenemos a la variable satisfacción laboral a continuación explicamos las teorías y conceptos:

Según Weinert (1985) las actitudes, en el contexto de la posición laboral de un individuo dentro de una organización, abarcan la gama de reacciones y emociones experimentadas por un compañero. El objetivo principal es examinar las dimensiones

afectivas y cognitivas, así como las tendencias conductuales, relativas a las actitudes de los individuos hacia el trabajo, el entorno laboral, los compañeros, los directivos y toda la entidad. Esto incluye investigar la satisfacción laboral, que abarca las reacciones, experiencias y emociones de un individuo hacia su papel dentro de la organización, citado en (Katia, 2022)

En cuanto a Robbins (1996, p. 181) considera que, se refiere a la disposición de una persona hacia su ocupación. Los individuos que muestran un alto grado de felicidad laboral tienden a tener una percepción favorable de sí mismos, mientras que los que experimentan insatisfacción laboral tienden a albergar sentimientos desfavorables hacia su ocupación, citado en (Katia, 2022)

Para Gibson et al. (1996, p.138) menciona que, es una disposición que los individuos proyectan en sus actividades laborales. Asimismo, refiere que es la percepción general del trabajo, en función de factores relacionados con el contexto en el que se realiza, tales como: es el Estilo de liderazgo, políticas y procedimientos, satisfacción del grupo de trabajo, membresía de los empleados, grupos de trabajo, condiciones laborales y margen de ganancia. Aunque existen numerosas dimensiones asociadas con la satisfacción laboral, cinco de ellas tienen características clave., citado en (Katia, 2022)

De la misma manera, se considera a la serie de emociones positivas o negativas que los colaboradores tienen hacia su empleo. Además, puede entenderse como la ausencia de factores negativos reconocidos como fuentes potenciales de insatisfacción, más que como una simple sensación subjetiva de satisfacción (Casachagua, 2013).

Muchos empleados dan prioridad a diversos factores a la hora de considerar la importancia de las fuentes, como el nivel de dificultad del trabajo, el entusiasmo del individuo en el trabajo, la magnitud de ejercicio físico que implica y las peculiaridades del ambiente laboral (Casachagua, 2013).

La satisfacción laboral es un elemento significativo que muestra una sólida correlación negativa con la rotación y el absentismo. Por tanto, existe una correlación positiva entre altos niveles de felicidad laboral y bajos niveles de absentismo y rotación. Esto se debe a la estabilidad emocional y al compromiso que la satisfacción laboral fomenta hacia la organización. Por el contrario, los bajos niveles de satisfacción laboral se asocian a elevados niveles de absentismo y rotación (Casachagua, 2013, p. 51).

Por su parte Robbins (2004), plantea que este aspecto es relevante por los siguientes motivos: a). Las pruebas empíricas sugieren que los empleados que experimentan insatisfacción laboral presentan mayores tasas de absentismo y rotación. b) La investigación ha demostrado que quienes experimentan satisfacción laboral tienden a tener un mayor bienestar físico y mental, lo que conduce a una mayor longevidad. c) El nivel de satisfacción laboral que experimentan los trabajadores puede repercutir en su vida personal. Citado en (Casachagua, 2013, p. 49)

Las indagaciones han evidenciado que las personas que experimentan un elevado nivel de satisfacción con su trabajo tienden a mostrar una mayor capacidad de adaptación y resistencia cuando se enfrentan a situaciones difíciles y periodos de frustración. Es bien sabido que los empleados que experimentan insatisfacción en su trabajo suelen enfrentarse a retos a lo largo de su trayectoria profesional. Por lo tanto, es aconsejable administrar encuestas de satisfacción laboral como medio para identificar áreas de mejora y abordar eficazmente cualquier problema organizativo.

Aplicando este enfoque, podemos cultivar una mano de obra que experimente satisfacción en el trabajo, demuestre una actitud proactiva hacia la realización de diversas tareas y muestre una fuerte inclinación hacia el aprendizaje continuo. Es importante señalar que los empleados que experimentan satisfacción son más propensos a mostrar actitudes positivas y a esforzarse al máximo, especialmente cuando se enfrentan a condiciones difíciles (QuestionPro, 2020).

A continuación, se detallada los tipos de análisis de satisfacción:

Primero. el nivel de satisfacción global. La medida media de la experiencia subjetiva del trabajador con respecto a varios aspectos de su trabajo. Segundo, la medida de la satisfacción a través de varios aspectos o facetas. Mónica (2022) examina los distintos niveles de felicidad que experimentan los individuos en relación con numerosas facetas de su empleo, a saber, el reconocimiento, las prestaciones, las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, los compañeros de trabajo y las normas empresariales. Tercero, tres hipótesis que han contribuido sustancialmente al avance de los modelos de satisfacción laboral son:

- La "teoría de los dos factores" de Herzberg es un concepto destacado en el campo del comportamiento organizativo.
- El modelo de Lawler examina los factores que influyen en la satisfacción laboral.

El trabajo seminal de Herzberg sobre la teoría de los dos factores en 1967 postula que el placer y el descontento en el trabajo son constructos diferentes e independientes dentro del ámbito de la actividad profesional. Según este marco teórico, el individuo en la fuerza de trabajo posee dos categorías distintas de necesidades: un conjunto se refiere a los aspectos físicos y psicológicos del entorno laboral, comúnmente denominados "necesidades higiénicas", mientras que el otro conjunto se refiere a los aspectos intrínsecos del propio trabajo, comúnmente conocidos como "necesidades motivacionales". Cuando se satisfacen las "necesidades higiénicas" del trabajador, éste ya no experimenta insatisfacción, aunque tampoco necesariamente satisfacción, lo que da lugar a una condición neutra. Por el contrario, si estas necesidades no están cubiertas, el trabajador experimenta insatisfacción. La satisfacción de un individuo en su trabajo está supeditada al cumplimiento de sus "necesidades motivacionales". Si no se satisfacen dichas necesidades, el individuo experimenta un estado de insatisfacción, aunque cabe señalar que este estado no equivale a un estado de insatisfacción, sino más bien a una condición neutra, citado en (katia , 2002, p. 6).

Para Lawler (1973), citado por Weinert (1985: 305), presenta un marco teórico para comprender los factores que inciden en la satisfacción laboral. Este modelo destaca la importancia de la dinámica "expectativas-recompensas", que engloba diversas dimensiones y componentes del entorno laboral. Este concepto puede entenderse como una mejora de la teoría de la motivación propuesta por Porter y Lawler en 1968.

El escritor de este estudio parte de la hipótesis de que la satisfacción o insatisfacción laboral está influida por la correlación entre las recompensas previstas y las reales. En concreto, esta relación depende de la contrastación entre la compensación recibida y el desempeño laboral y la recompensa que el individuo considera adecuada a cambio de sus esfuerzos. Así, cuando la recompensa obtenida supera la percibida como correcta o es comparable, el colaborador logra un sentimiento de satisfacción. Cuando el desarrollo de una relación toma una trayectoria opuesta, puede dar lugar a sentimientos de descontento, citado en (katia, 2002, p. 7). De acuerdo con Herzberg, con el fin de promover la motivación de los individuos en sus esfuerzos profesionales, se sugiere enfocarse en factores fundamentales tales como el logro, el reconocimiento, la satisfacción intrínseca derivada del trabajo en sí mismo, la responsabilidad y la promoción. A continuación, se presentan los atributos que los individuos perciben como intrínsecamente gratificantes; (Robbins, 1999), citado en (Tatiana, 2013)

En otras cuestiones, la teoría antes detallada refiere que: En la felicidad laboral influye la naturaleza de las tareas realizadas, es decir, las que son estimulantes y difíciles. Estos elementos, conocidos como factores de motivación o satisfacción, incide en la satisfacción laboral general de un individuo. La insatisfacción en el trabajo puede atribuirse a diferentes factores. La insatisfacción laboral puede atribuirse a diversos aspectos del entorno de trabajo, como la remuneración, las prestaciones, la supervisión, los compañeros y el contexto que rodea al empleo. Estos factores se denominan a veces factores higiénicos o de infelicidad. Herzberg sugiere una estrategia conocida como "enriquecimiento de la tarea" o "enriquecimiento del puesto de trabajo" para aumentar la motivación en el lugar de trabajo. Este enfoque trata de remplazar las

actividades básicas y sencillas del puesto por otras más complejas que ofrezcan condiciones desafiantes y satisfacción personal. De este modo, los empleados pueden fomentar su crecimiento personal.

La teoría de Herzberg se basa en un análisis del entorno externo y del puesto de trabajo del individuo, utilizando una perspectiva extra-orientada. Tenemos los siguientes factores de satisfacción e insatisfacción:

Factores motivacionales (de satisfacción)	Factores higiénicos (de insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su Cargo)	Contexto del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su Empresa).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales

Según Robbins (1998) los principales determinantes de la satisfacción laboral son las características de la organización. El reto del trabajo:

El tipo de trabajo realizado influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral registrado por los colaboradores.

El nivel de necesidad de realizar diversas actividades en la ejecución de un trabajo requiere la utilización de diversas capacidades y talentos por parte del empleado.

Toda ocupación requiere la realización de tareas o procesos específicos, que deben especificarse y delineararse con precisión desde el inicio hasta la conclusión.

La ejecución de las actividades por parte del colaborador tiene consecuencias tanto para los individuos de la empresa inmediata como para los del entorno externo.

El desempeño en la realización de las actividades laborales necesarias para el puesto arroja un feedback explícito e inequívoco sobre la eficacia trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

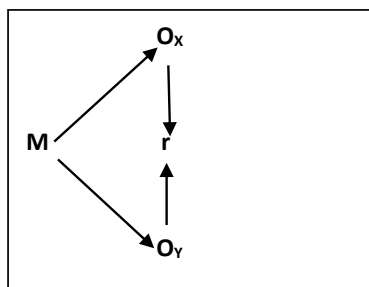
3.1.1. Tipo de investigación

Tipo de indagación: es de tipo básica, porque su propósito no es aplicativo inmediato, si no busca profundizar y ampliar conocimientos científicos que existen en la realidad, el objetivo lo constituyen las teorías para analizar y perfeccionar su contenido.(Domínguez, s. f., p. 43)

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se usó, es no experimental, según Sampiere y Fernández (2014) estos estudios se realizan sin manipulación intencionada de los factores y se evalúan únicamente mediante la observación de los sucesos en su entorno natural (p. 152) Así mismos es de *corte transversal - descriptivo*, dado que la recaudación de datos se hizo en un instante específico, definitivamente en el mes de setiembre del 2023. Por último, fue *correlacional* porque relacionó la variable clima organizacional y satisfacción de usuarios de una municipalidad.

Esto concuerda con afirmación de, Hernández y Mendoza (2018), quienes afirman que el diseño no experimental se refiere a un estudio de investigación que se lleva a cabo sin ninguna manipulación o alteración intencionada de los factores indagados.



Dónde:

M= es la muestra del estudio.

Ox = Clima Organizacional.

Oy = Satisfacción del Usuario

La “r” hace mención a la posible relación entre ambas variables

3.2. Variable y Operacionalización

Variable Independiente Clima organizacional

Definición conceptual

El concepto de clima organizacional se define como la atmósfera que reina entre los individuos de una entidad. Este fenómeno está asociado al nivel de motivación de los empleados, que depende de las variables precisas que impulsan la motivación. Es propicio para la satisfacción de las demandas y la mejora moral, y perjudicial si se queda corto en la satisfacción de estas necesidades. En efecto, así se define nuestra identidad (Chiavenato,2011).

Definición Operacional

El concepto de entorno laboral comprende diversos atributos que pertenecen al entorno de un individuo y la influencia que tienen en su comportamiento en el contexto de su empleo. La evaluación de la variable se llevará a cabo mediante la evaluación del entorno social, los valores y las condiciones de trabajo. Como dimensiones tenemos a: Estructura, Responsabilidad y Recompensa. Y sus indicadores, Cumplimiento de reglas, Trabajo en grupo, Nivel de toma de decisiones, Compromiso de los trabajadores Reconocimiento

Variable Dependiente Satisfacción laboral

Definición conceptual

Barraza y Ortega (2009) considera que, se refiere a la disposición de un individuo hacia su trabajo, moldeada por sus ideas y valores personales que se cultivan dentro de su entorno laboral. Esta actitud influye significativamente en su comportamiento y sus resultados.

Definición Operacional:

La satisfacción en el empleo se refiere a los sentimientos favorables de un individuo hacia su empleo, que repercuten en su bienestar general y en su nivel de comodidad dentro de las circunstancias relacionadas con el trabajo. La variable se evaluará utilizando indicadores como la satisfacción laboral, los incentivos laborales y los beneficios laborales. Tenemos a sus dimensiones, Conformidad Laboral, Incentivos Laborales, Beneficios en el trabajo. Así como sus indicadores, Comodidad, Bienestar, Desarrollo personal, Reconocimientos, Bonos, Desarrollo psicológico. Descansos, Premios, Reforzar su potencial

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Definimos población como un subconjunto de la población de interés sobre qué datos se recopilarán y qué datos deben definirse y restringirse de antemano además de ser representativo de la población (Hernández Sampieri, 2014, p. 173). Para esta investigación a población estuvo conformada por 25 trabajadores de una Municipalidad Distrital de Ancash.

3.3.2 Muestra

Según Hernández (2014) es un subconjunto de la población de interés sobre qué datos se recopilarán y qué datos deben definirse y restringirse de antemano, además de ser representativo de la población (p. 174).

Para esta investigación la muestra fue igual a la población en este caso los 25 trabajadores de una Municipalidad Distrital de Ancash.

Criterio de inclusión

- Servidores públicos de distintos regímenes laborales.
- Colaboradores

Criterio de exclusión

- Trabajadores que no asisten de forma permanente.
- Trabajadores por locación o se encuentren en situación de reemplazo.

3.3.3. Muestreo

Se empleó el muestreo por conveniencia, según lo manifestado por el autor Chorrillos 2020 (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

El grupo de análisis fue de 25 trabajadores que laboran en una Municipalidad Distrital de Ancash.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se empleó la encuesta para recopilar datos relativos a las dimensiones y los indicadores de cada una de los factores examinados. Según Tamayo y Tamayo (2008) La encuesta permite a los encuestados articular sus respuestas a las cuestiones utilizando un lenguaje descriptivo, incluido el examen de las conexiones entre factores indagados.

Instrumento

Para valuar el primer factor de estudio, se utilizó el instrumento del cuestionario con 21 ítems, que fueron medidos con la escala Ordinal, para la segunda variable de la misma manera estuvo estructurado por 18 ítems, también se consideró la escala Ordinal.

3.5. Procedimiento

La indagación se llevó a cabo en la Municipalidad distrital, el cuestionario fue entregado de forma privada al personal de cada área de la Municipalidad quien respondió y entregó el formato. Las encuestas empleadas duraron 4 semanas y luego se procedió a la tabulación en el Software estadístico SPSS y Excel.

Confiabilidad

La fiabilidad se demostró mediante el estadístico alfa de Cronbach. Se empleó el método de consistencia interna se halló un valor de 0.728 para el instrumento donde se indica que la escala es.

Resultados del análisis de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
.728	39

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recogidos mediante los instrumentos designados se ordenaron, condensaron y representaron visualmente de forma sistemática mediante tablas y gráficos estadísticos. Este proceso se facilitará mediante la utilización de los programas informáticos IBM SPSS VERSION 29 y EXCEL. Dadas las particularidades de los factores objeto de investigación, se determinará la prueba a emplear.

3.7. Aspectos éticos

Esta tesis se adhiere a las normas establecidas por la institución, abarcando el diseño que se alinea con el enfoque de investigación cuantitativa y sus implicaciones para el proceso de realización de la indagación.

Los datos presentados en este estudio fueron adquiridos de una muestra de población y procesados de manera veraz e inalterada. El instrumento utilizado en este estudio fue administrado al personal de un municipio. Del mismo modo, se conservó el anonimato de los encuestados, garantizando la ausencia de cualquier posible prejuicio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de clima organizacional del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	48.0
Medio	9	36.0
Alto	4	16.0
Total	25	100.0

De la tabla 01, se puede plantear que, el nivel de clima organizacional se encontró en su mayoría en el rango bajo con un 48.0%, en el rango medio un 36.0% y con un 16.0% en el rango alto.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional en sus dimensiones, en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Nivel	Estructura		Responsabilidad		Recompensa	
	Fi	%	fi	%	fi	fi
Bajo	12	48.0	12	48.0	12	48.0
Medio	10	40.0	11	44.0	9	36.0
Alto	3	12.0	2	8.0	4	16.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

De la tabla 02, se pudo inferir que, el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura se encontró en su mayoría en el rango bajo con un 48%, en el rango medio un 36.0% y en el rango alto con un 16.0%; en la dimensión responsabilidad se encuentra en su mayoría en el nivel bajo con un 48.0%, en el nivel medio un 36.0% y en el nivel alto un 16.0%; en la dimensión recompensa se encuentra en su mayoría en un nivel bajo con un 48%, en el nivel medio un 36.0% y en el nivel alto un 16.0%.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	48.0
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	36.0
Satisfecho	4	16.0
Total	25	100.0

De la tabla 03, se pudo deducir que, el nivel de satisfacción del personal se encuentra en su mayoría insatisfecho con un 48.0%, en el nivel ni satisfecho ni insatisfecho un 36.0% y en un 16.0% satisfechos.

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones, en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Nivel	Conformidad laboral		Incentivos laborales		Beneficios en el trabajo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Insatisfecho	12	48.0	11	44.0	14	56.0
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	36.0	11	44.0	7	28.0
Satisfecho	4	16.0	3	12.0	4	16.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

De la tabla 04, se pudo inferir que, el grado de satisfacción en su dimensión conformidad laboral se encontró en su mayoría insatisfecho con un 48.0%, ni satisfecho ni insatisfecho un 36% y satisfecho con un 16%; en la dimensión incentivos laborales se encuentra en su mayoría insatisfecho con un 44%, un 44% ni satisfecho ni insatisfecho y con un 12% satisfechos; en la dimensión beneficio en el trabajo se encuentra en su mayoría en un insatisfecho con un 56.0%, con un 28% ni satisfecho ni insatisfecho y con solo 16% satisfechos.

4.2. Estadística Inferencial

Tabla 5

Relación entre el clima organización y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	Tau de Kendal	P-valor	
	Insatisfecho		Ni satisfecho ni insatisfecho		Satisfecho					
	fi	%	fi	%	fi	%				
Bajo	11	44.0	1	4.0	0	0.0	12.0	48.0	0.891	0.000
Medio	1	4.0	8	32.0	0	0.0	9.0	36.0		
Alto	0	0.0	0	0.0	4	16.0	4.0	16.0		
Total	12	48.0	9	36.0	4	16.0	25	100.0		

De la tabla 05 se deducir que, el nivel de clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.891 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05; esto nos indica que hay una conexión positiva entre los factores indagados. Lo que quiere decir las mejoras percibidas en el entorno laboral impactará en la percepción satisfactoria del colaborador.

Tabla 6

Relación entre el clima organización en su dimensión estructura y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Estructura	Satisfacción laboral						Total	Tau de Kendal	P-valor	
	Insatisfecho		Ni satisfecho ni insatisfecho		Satisfecho					
	fi	%	fi	%	fi	%				
Bajo	12	48.0	0	0.0	0	0.0	12.0	48.0	0.968	0.000
Medio	0	0.0	9	36.0	1	4.0	10.0	40.0		
Alto	0	0.0	0	0.0	3	12.0	3.0	12.0		
Total	12	48.0	9	36.0	4	16.0	25	100.0		

De la tabla 06 se observó que, el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura está relacionado con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.968 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05; esto nos indica que hay una fuerte correlación positiva entre los factores estudiados, esto quiere decir que, a mayor nivel de clima organizacional en su dimensión estructura, la satisfacción laboral aumenta.

Tabla 7

Relación entre el clima organización en su dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Responsabilidad	Satisfacción laboral						Total		Tau de Kendal	P-valor
	Insatisfecho		Ni satisfecho ni insatisfecho		Satisfecho					
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	11	44.0	1	4.0	0	0.0	12.0	48.0	0.828	0.000
Medio	1	4.0	8	32.0	2	8.0	11.0	44.0		
Alto	0	0.0	0	0.0	2	8.0	2.0	8.0		
Total	12	48.0	9	36.0	4	16.0	25	100.0		

De la tabla 07 se observó que, el nivel de clima organizacional en su dimensión responsabilidad está relacionado con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.828 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05; esto nos indica que hay una fuerte correlación positiva entre los factores, lo que confirmaría que, a mayor nivel de clima organizacional en su dimensión responsabilidad, la satisfacción laboral aumenta.

Tabla 8

Relación entre el clima organización en su dimensión recompensa y la satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023

Recompensa	Satisfacción laboral						Total	Tau de Kendal	P-valor	
	Insatisfecho		Ni satisfecho ni insatisfecho		Satisfecho					
	fi	%	fi	%	fi	%				
Bajo	11	44.0	0	0.0	0	0.0	11.0	44.0	0.986	0.000
Medio	1	4.0	9	36.0	0	0.0	10.0	40.0		
Alto	0	0.0	0	0.0	4	16.0	4.0	16.0		
Total	12	48.0	9	36.0	4	16.0	25	100.0		

De la tabla 07 se observó que, el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa está relacionado con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.828 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05; esto nos indica que hay una fuerte correlación positiva entre las variables, esto quiere decir que, a mayor nivel de clima organizacional en su dimensión responsabilidad, la satisfacción laboral aumenta.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad el clima organizacional comprende los componentes que se debe tener presente en los procesos que realiza las empresas al seleccionar sus colaboradores y puedan tener la satisfacción laboral que buscan por eso es importante generar un clima adecuado para tener un rendimiento adecuado en los trabajadores.

Por lo que esta indagación se tuvo como finalidad principal: Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal teniendo como resultados estadísticos un coeficiente de correlación de Kendall de 0.968 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05; esto nos sugiere que hay una fuerte correlación positiva entre los factores antes detallados. Para, Bruzual, (2016) en su investigación sobre esos mismos factores, concluyó que tiene una conexión estadística positiva alta ($r=0.790$, $p = .000$). De la misma manera con Colqui (2018) en su investigación concluyo que se debe fortalecer los factores en cuestión ya que sus resultados fue que el coeficiente correlación de Rho Spearman 0.979, es decir la asociación encontrada fue fuerte entre ambos factores indagados.

La importancia del clima en el crecimiento de una organización y su capacidad para adaptarse al entorno exterior se atribuye al hecho de que una estructura organizativa mal definida y estancada puede hacer que la organización sea vulnerable a la competencia y provocar su declive. Es por eso que se planteó como primer objetivo específico: Determinar el nivel de clima organizacional del personal en cuestión, donde el reporte evidenció que en su mayoría siendo el 48% de los colaboradores percibe un nivel bajo, mientras que el 36% un nivel medio y el 16.0% en el nivel alto. Para Cuadra et al (2023) el clima organizacional, es un método esencial para las gestiones, su investigación permite que tanto los trabajadores como los gerentes tomen medidas para reducir incertidumbres que puedan sentir en el trabajo diario y mejorar los indicadores de salud de los trabajadores y el desempeño en entorno de servicios.

Por otra parte, Guerrero (2018) menciona la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), fueron los primeros autores para definir clima organizacional, para ellos

clima una serie de particularidades que son medidas percibidas directa o indirectamente por los colaboradores. La teoría no explica aspectos relevantes sobre las acciones de las personas que laboran en una entidad, utilizando conceptos como motivación y clima. Con esto los autores tratan de describir la conducta y percepción del individuo.

La satisfacción laboral se refiere al conjunto de sentimientos y emociones positivas o negativas que los empleados tienen hacia su trabajo. Es importante señalar que la satisfacción laboral no debe malinterpretarse como un estado de satisfacción, sino más bien como la ausencia de una condición negativa que se reconoce como un hecho potencial (Casachagua, 2013) En la investigación tenemos como segundo objetivo específico determinar el nivel de satisfacción laboral del personal teniendo como resultados que en su mayoría se encuentran en el nivel bajo con un 48%, en el nivel medio un 36.0% y en el nivel alto con un 16.0%; en la dimensión responsabilidad se encuentra en su mayoría en el nivel bajo con un 48.0%, en el nivel medio un 36.0% y en el nivel alto un 16.0%; en la dimensión recompensa se encuentra en su mayoría en un nivel bajo con un 48%, en el nivel medio un 36.0% y en el nivel alto un 16.0%. (Gibson y Otros 1996: 138) La satisfacción laboral es una tendencia psicológica a través de la cual los individuos perciben y evalúan sus tareas laborales. También puede caracterizarse como el resultado de las evaluaciones subjetivas de los individuos sobre su empleo, en las que influyen diversos aspectos asociados al entorno laboral, como el enfoque directivo, las políticas y protocolos organizativos, la satisfacción con los compañeros, el sentimiento de pertenencia a un grupo de trabajo, las circunstancias laborales y los resultados económicos. La satisfacción laboral se ha relacionado con diversos aspectos, siendo cinco de ellos especialmente significativos por sus cualidades esenciales.

Los colaboradores satisfechos tienen un mayor nivel de adaptación al trabajo y son más hábiles para gestionar el estrés durante los periodos de frustración. Es bien sabido que los empleados que experimentan insatisfacción en su trabajo suelen enfrentarse a retos a lo largo de su trayectoria profesional. En consecuencia, es aconsejable administrar encuestas de satisfacción laboral como medio para identificar áreas potenciales de mejora y abordar eficazmente cualquier problema organizativo. Como último objetivo

específico en la investigación tenemos determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal obtuvimos como resultados el nivel de clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.968 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05. Guerrero Ruiz, (2018) los reportes de su indagación revelaron que el 45% de las personas insatisfechas percibían un entorno aceptable, mientras que el 100% de las personas satisfechas percibían un clima adecuado. Además, se observó una diferencia estadísticamente significativa entre los dos grupos, con un valor p inferior a 0,001. Por lo tanto, existe una correlación entre la satisfacción laboral y determinados parámetros del clima organizacional. En resumen, se puede concluir que existe una correlación significativa entre las dos variables investigadas. Además, la institución en cuestión presenta un clima moderadamente satisfactorio, mientras que las enfermeras que trabajan en ella declaran un índice de satisfacción laboral del 33% ($p < 0,001$).

Guerrero Ruiz, (2018) sus reportes investigativos indicaron que el 45% de las personas que manifestaron insatisfacción percibían un clima adecuado, mientras que todas las personas que manifestaron satisfacción percibían un clima adecuado. Estas diferencias resultaron ser estadísticamente significativas, con un alto nivel de significación ($p < 0,001$). La conexión entre la satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional es evidente. En concreto, existe una correlación directa entre estas variables. Además, la institución considerada presenta un clima organizacional moderadamente suficiente. Además, cabe destacar que las enfermeras empleadas en esta institución declaran un índice de satisfacción laboral del 33%.

Por último, según los reportes estadísticos obtenidos se puede inferir que, a mayor nivel de clima organizacional en su dimensión estructura, la satisfacción laboral aumenta.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que la relación según el coeficiente de correlación de Kendall de 0.891 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05, esto nos indica que hay una correlación positiva los factores de indagación, esto quiere decir que, a mayor nivel de clima organizacional, la satisfacción laboral aumenta.

Segundo: Se concluye en el primer objetivo específico, el clima organizacional se encuentra en el nivel bajo con un 48.0%, en el nivel medio un 36.0% y con un 16.0% en el nivel alto.

Tercera: Se concluye como segundo objetivo específico, la satisfacción del personal se encuentra en su mayoría insatisfecho con un 48.0%, en el nivel ni satisfecho ni insatisfecho un 36.0% y en un 16.0% satisfechos.

Cuarta: Se concluye como tercer objetivo específico, el clima organizacional en su dimensión estructura está relacionado con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Kendall de 0.968 y un P-valor de 0.000 menor a 0.05

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En el contexto de la Municipalidad de Ancash, es imperativo mantener y mejorar las condiciones de trabajo fomentando factores como el liderazgo transformacional, la comunicación asertiva, el bienestar emocional y los incentivos tanto económicos como profesionales. De este modo, los empleados experimentarán una mayor satisfacción laboral y lograrán mejores resultados.

Segunda: El gerente de una Municipalidad Distrital de Ancash es responsable de asegurar que los colaboradores de la entidad cuenten con acceso a herramientas apropiadas, tecnología e información relevante para mejorar su productividad. Además, el gerente debe coordinar con otros jefes de departamento para agilizar las operaciones y mejorar la calidad del servicio prestado y mejorar las limitaciones o reglas que hace que enfrenten en su trabajo día a día.

Tercera: A la oficina de recursos humanos debe impulsar el reconocimiento de los trabajadores por su trabajo como una forma de motivación y poder demostrar estabilidad laboral, así mismo que se respeten los niveles jerárquicos y que las políticas deben aplicarse de manera equitativa a la municipalidad entrenar y formar para que así las personas que tienen responsabilidad una sobre otra desarrollen un estilo de liderazgo óptimo.

Cuarta: En la Municipalidad de Ancash, partiendo de sus autoridades deben reconocer y fomentar el crecimiento intelectual, emocional, interpersonal e intrapersonal de cada trabajador, con la finalidad de potenciar el compañerismo, el trabajo en equipo, la adaptabilidad al cambio, la iniciativa y la dedicación al progreso institucional.

REFERENCIAS

- Aguilar Rodriguez, R. M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima- 2018*.
- Anaya Nieto, D., & López Martín, E. (2014). Spanish teachers' job satisfaction in 2012-13 and comparison with job satisfaction in 2003-04. A nationwide study. *Revista de Educacion*, 365, 96-121. Scopus. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-365-266>
- Bañuelos Arcos, J. A. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *1,3,4,5Mercadeo en Empresa Líder Nacional en Tiendas de Conveniencia*, 8, 9.
- Bárcenas Pérez, I. del C. (2020). Influencia de la pandemia por covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del Municipio de Chinú Cordova, Colombia. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/adac3c4f-5d9b-45f4-9b8c-fa17b7d35db2/content>
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factors associated with job satisfaction in teachers of a higher education institution in the Colombian Caribbean. *Espacios*, 39(2). Scopus.
- Bocanegra, Y. (2019). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo 2019. Trujillo – Perú*. Trujillo.
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Organizational climate in the SMEs of the commerce sector in the city of Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones* (Primera). Trillas.

- Bruzual Sandra, F. B. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management*. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/133>
- Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Organizational climate and job satisfaction in the Vicerrectoria de Investigación y Extensión (VIE) of a public university in Colombia. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 11(1), 8-19. Scopus. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120> CAD. (2013).
- Casachagua, T. (2013). *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro*. LTDA.
- Chiang, M. S. (2015). Clima y Satisfacción Laboral en Instituciones, Universidad del Bio Bio. Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>.
- Chiavenato, i. (2000). *administracion de recursos humanos*. los angeles california: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion DEL TALENTO HUMANO*. MEXICO: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones Novena edición* (Novena Edición). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Colqui Mateo, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin – Pasco 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19541>

- Cuadra, D. O., Gómez, M. H., & Carvajal, M. C. (2023). Organisational climate management: An urgent need in healthcare institutions. *Revista Infodir*, 2023(40). Scopus.
- Dominguez, O. J. A. (s. f.). *Metodologia de La Investigacion Cientifica Carrasco Diaz (1)*. Recuperado 5 de noviembre de 2023, de https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado, & Dra. María del Pilar Baptista Lucio. (2010). *METODOLOGÍA de la investigación* (Quinta edición). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. chrome-
- Fernández Mieses, E. P., & Ruiz Velez, A. L. (2022). Nivel de satisfaccion laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo Relationship betaveen satisfaction and job performance of the administrative staff of Universidad San Gregorio de Portoviejo. *REVISTA SAN GREGORIO*, 52, 20-36. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Fletcher, C., & Williams, R. (1996). Performance management, job satisfaction and organizational commitment. *British Journal of Management*, 7(2), 169-179. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1996.tb00112.x>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administracion*, 20.
- Council, n. m. (2009). *desarrollo de liderazgo*. washington.
- Garcia , J. (2004). *La Comunicacion Interna*. España: Ediciones Diaz de Santo.
- Guerra, G. C., Carrillo, C. C., & Chica, M. I. V. (2022). JOB SATISFACTION AS A DETERMINANT OF HUMAN CAPITAL PRODUCTIVITY. *Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. Scopus.

- Guerrero Ruiz, E. (2018). E El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015. *Universidad Privada Norbert Wiener*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1824>
- Hoderlein, f. (2004). *expansion y empleo*. DRM consulting.
- Katia, C. (2022). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza . En *Satisfacción en el trabajo* (pág. 2).
- Kevin, K. P. (2012). *Dirección del Marketing* . Mexico : Pearson Educacion .
- Kotler Philip, k. (2012). *Dirección del Marketing*. Mexico: Pearson Educacion.
- Lisbeth, B. V. M., del Carmen, G.-D. N., & Pamela, A.-H. B. (2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161. Scopus. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Martinolli, G., Posada, A. S., & Tordera, N. (2023). The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study in Four Latin American Countries. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.21500/20112084.5937>
- Medina, V. N. (2017). *Diagnóstico de Clima Organizacional para Trabajadores Contratados por Outsourcing caso: bendita paleta*. <file:///c:/users/use/downloads/instituto%20politico%20nacional%20unidad%20profesional%20interdisciplinaria%20de%20ingenieros%20y%20ciencias%20sociales%20y%20administrativas.pdf>
- Monica, M. (2022). *¿Qué es la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Officer, C. E. (s.f.). *La importancia del buen clima laboral en pandemia*. Obtenido de <http://ww7.ceo-latam.com/negocios/la-importancia-del-buen-clima-laboral-en-pandemia/>

- Pavon Leon, P., Gogeochea Trejo, Ma. del C., Blázquez Morales, S., & Blázquez Domínguez, C. (2018). Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. *Revista Salud en Tabasco*.
<http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
- Pariamachi, O. Y. (2022). *gestion administrativa y satisfaccion del usuario en la municipalidad distrital de independencia huaraz 2022*. lima.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-24. Scopus. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- QuestionPro. (2020). *La importancia de la satisfacción laboral en la generación de ingresos*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Reyes, R. P. O., Gavilano, L. E. P., & Arias, R. A. R. (2021). Organizational climate and safety culture in nursing in a maternal-perinatal health institute. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2). Scopus.
- Sampiere Hernández, R., & Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico : Mc Graw Hill Educación, 6ta. Edición.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango).
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tatiana, C. (2013). *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro*. España: Tesis de licenciatura .

Tello Murrugarra, D. E. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37614>

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

Weber, m. (2006). *conceptos sociologicos fundamentales*. berlin: alianza editorial.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Áncash 2023?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es la relación entre estructura y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la recompensa y la satisfacción del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023?</p>	<p>Objetivo General Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash 2023.</p> <p>Objetivo Específicos Determinar la relación entre la estructura y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la recompensa y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.</p>	<p>Hipótesis General El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en una Municipalidad distrital. Ancash 2023.</p> <p>Problema Específicos Existe relación entre la estructura y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.</p> <p>Existe relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.</p> <p>Existe relación entre la recompensa y satisfacción laboral del personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Variable X</p> <p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p style="text-align: center;">Estructura Responsabilidad Recompensa</p> <p style="text-align: center;">Variable Y</p> <p style="text-align: center;">SATISFACCION LABORAL</p> <p style="text-align: center;">Conformidad Laboral Incentivos Laborales Beneficios en el Trabajo</p>	<p style="text-align: center;">Tipo de Investigación Básica</p> <p style="text-align: center;">Nivel de Investigación Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación el diseño de la investigación es no experimental correlacional transversal</p> <p style="text-align: center;">Ox</p> <p style="text-align: center;">M r</p> <p style="text-align: center;">Oy</p> <p style="text-align: center;">Población 25 Trabajadores</p> <p style="text-align: center;">Muestra 25 Trabajadores</p> <p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento Cuestionario</p>

ANEXO Nº 02: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Menéndez, et al. (2007) ambiente laboral es “la parte del tiempo, ambiente o espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realizara todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto.” (p. 269).	El ambiente laboral es un conjunto de factores que se encuentra alrededor de un individuo frente a su trabajo y que inciden en su comportamiento. La variable se medirá a través del ambiente social, valores laborales y condición laboral.	Estructura	Cumplimiento de reglas Trabajo en grupo Nivel de toma de decisiones	ORDINAL
			Responsabilidad	Compromiso de los trabajadores	
			Recompensa	Reconocimiento	
SATISFACCIÓN LABORAL	Según Robbins (1998) define que “son conjunto de actitudes que genera el individuo hacia su trabajo, quien tenga actitudes positivas refleja que se encuentra satisfecho con el cargo; quien tenga actitudes negativas refleja su insatisfacción con el puesto de trabajo.” (p. 36).	La satisfacción laboral son actitudes positivas del individuo frente a su trabajo que inciden en el bienestar y la comodidad de este en las situaciones laborales. La variable se medirá a través de la conformidad laboral, incentivos laborales y beneficios en el trabajo.	Conformidad Laboral	Comodidad Bienestar Desarrollo personal	ORDINAL
			Incentivos Laborales	Reconocimientos Bonos Desarrollo psicológico	
			Beneficios en el Trabajo	Descansos Premios Reforzar su potencial	

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



Facultad de Ciencia Empresariales

Escuela Profesional De Administración Filial Huaraz

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCASH SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

I. INDICACIONES

Estimado colaborador, la presente encuesta se realizó con la finalidad de determinar la relación del ambiente laboral y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de, Ancash - 2023. Solicitamos que marque con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada con total sinceridad.

ÍTEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca
	CLIMA ORGANIZACIONAL				
1	¿Usted considera que las tareas asignadas le permite aprender y a desarrollarse?				
2	¿En la organización usted se afronta y supera los obstáculos?				
3	¿Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la organización?				
4	¿Usted se compromete con el éxito de la organización?				
5.	¿Su jefe considera que s buena comunicación con los colaboradores ayudara a mejorar el ambiente de la organización?				
6	¿Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros?				
7	¿La comunicación en el equipo de trabajo es efectiva?				
8	¿Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los trabajadores?				
9	¿Cuándo usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal?				
10	¿Usted recibe apoyo en las actividades laborales por parte de sus compañeros?				
11	¿Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional?				
12	¿Valora su jefe todo el esfuerzo que pone usted y su equipo de trabajo al realizar sus tareas?				

13	¿Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses ?				
14	¿Usted ha recibido incentivos y/o reconocimiento durante los últimos meses?				
15	¿Se siente cómodo en su ambiente laboral?				
16	¿Se siente cómodo con su equipo de trabajo?				
17	¿Usted se siente feliz frente a su trabajo?				
18	¿Usted considera que la municipalidad se preocupa por la salud de sus colaboradores?				
	SATISFACCIÓN LABORAL				
19	¿A usted la municipalidad le brinda capacitaciones en su desarrollo personal y profesional?				
20	¿La municipalidad le brinda ascensos laborales?				
21	¿Existe reuniones de otorgamiento de reconocimientos a los trabajadores?				
22	¿Recibe felicitaciones por un trabajo efectivo?				
23	¿Recibe bonos por parte de la municipalidad por una meta cumplida?				
24	¿A usted la municipalidad le brinda vales de alimentos?				
25	¿Recibe asesoría psicológica en su trabajo?				
26	¿A usted la municipalidad le brinda actividades recreativas para evitar el estrés laboral?				
27	¿La municipalidad le brinda vacaciones remuneradas?				
28	¿Le otorgan los permisos en caso de tener alguna emergencia?				
29	¿La municipalidad le otorga premios por una actividad destacada?				
30	¿La municipalidad premia al mejor empleado del mes?				
31	¿La municipalidad otorga cursos para su reforzamiento profesional?				
32	¿Realizan capacitaciones periódicas para mejorar el desarrollo de su trabajo?				

¡¡¡GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO!!!

FECHA:
HORA:

ANEXO N° 04: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario Personal
Denominación del instrumento	Encuesta a los colaboradores de la municipalidad distrital de independencia sobre el ambiente laboral y satisfacción laboral
Autoría	Anaya Espinoza Kevin Ronald Tolentino Mendoza Yomira Doris
Duración de la aplicación	Aproximadamente 20 minutos
muestra	96 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia- Huaraz
Numero de ítems	36
Escala de medición	Escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Nunca)
Dimensiones que evalúa	Ambiente Social, Valores Laborales, Condición Laboral, Conformidad Laboral, Incentivos Laborales y Beneficios en el Trabajo.
Método de muestreo	Probabilístico Simple
Lugar de realización de campo	Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz
Fecha de realización de campo	Del 10 septiembre del 2020
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 25 y Excel

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS

Base de datos clima organizacional

Variable: Clima organizacional																											
ESTRUCTURA									RESPONSABILIDAD									RECOMPENSA									Clima

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	Nivel	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	Nivel	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total	Nivel	Clima	Nivel
1	4	3	2	2	1	2	2	1	17	Alto	1	3	2	4	2	2	1	15	Alto	3	4	2	1	2	3	15	Alto	47	Alto
2	4	4	2	2	1	1	2	2	18	Alto	1	3	1	4	2	1	1	13	Medio	2	4	4	1	2	4	17	Alto	48	Alto
3	3	4	2	1	1	3	2	1	17	Alto	2	3	2	3	2	1	1	14	Medio	3	3	3	2	2	3	16	Alto	47	Alto
4	4	4	2	2	2	1	3	2	20	Alto	1	3	2	4	2	1	1	14	Medio	2	4	2	1	2	4	15	Alto	49	Alto
5	3	4	2	3	1	1	2	3	19	Alto	2	3	3	4	2	2	2	18	Alto	3	4	2	1	2	3	15	Alto	52	Alto
6	4	3	2	1	1	1	3	1	16	Medio	1	3	3	4	3	2	1	17	Alto	4	3	3	2	2	3	17	Alto	50	Alto
7	3	3	4	2	2	1	1	2	18	Alto	2	2	2	3	3	2	2	16	Alto	4	4	3	4	3	4	22	Alto	56	Alto
8	3	2	1	2	1	2	3	2	16	Medio	1	3	2	4	2	1	1	14	Medio	3	4	2	1	2	4	16	Alto	46	Alto
9	3	3	1	2	2	1	3	1	16	Medio	1	3	2	4	3	2	1	16	Alto	2	4	2	1	1	3	13	Medio	45	Alto
10	4	4	4	3	1	1	2	2	21	Alto	2	3	2	4	2	1	2	16	Alto	3	4	3	1	2	4	17	Alto	54	Alto
11	4	4	2	2	1	2	2	1	18	Alto	2	4	2	3	2	1	3	17	Alto	3	3	3	1	3	3	16	Alto	51	Alto
12	4	4	2	3	1	3	3	2	22	Alto	2	2	2	4	3	2	2	17	Alto	2	4	3	1	2	4	16	Alto	55	Alto
13	3	3	1	2	2	2	2	1	16	Medio	2	2	2	4	3	2	2	17	Alto	2	3	2	1	3	2	13	Medio	46	Alto
14	3	4	2	4	1	2	2	1	19	Alto	1	3	2	4	3	3	2	18	Alto	3	4	4	2	1	4	18	Alto	55	Alto
15	3	4	4	3	1	2	4	1	22	Alto	2	3	1	4	2	1	3	16	Alto	4	4	3	1	2	2	16	Alto	54	Alto
16	3	4	1	2	2	1	2	1	16	Medio	2	4	4	4	2	1	2	19	Alto	2	3	2	1	1	4	13	Medio	48	Alto
17	4	3	1	2	1	1	4	2	18	Alto	1	3	2	4	2	1	3	16	Alto	2	3	2	1	3	4	15	Alto	49	Alto
18	3	4	2	1	1	3	3	1	18	Alto	2	4	3	3	1	2	4	19	Alto	4	2	4	2	1	4	17	Alto	54	Alto
19	4	2	1	2	1	1	3	1	15	Medio	2	4	4	4	3	1	1	19	Alto	2	4	4	2	1	4	17	Alto	51	Alto
20	4	4	1	3	2	1	4	2	21	Alto	2	2	2	4	2	1	2	15	Alto	4	3	2	2	1	4	16	Alto	52	Alto
21	4	3	1	1	1	2	2	1	15	Medio	2	3	2	4	1	1	2	15	Alto	4	3	2	1	2	3	15	Alto	45	Alto
22	4	2	1	1	2	1	2	1	14	Medio	1	2	1	3	2	1	2	12	Medio	3	3	2	2	1	3	14	Medio	40	Medio
23	4	4	1	2	1	1	3	1	17	Alto	2	4	2	3	3	2	1	17	Alto	3	4	4	1	2	4	18	Alto	52	Alto
24	3	4	2	1	1	1	3	1	16	Medio	2	4	1	4	3	1	1	16	Alto	4	4	3	2	2	4	19	Alto	51	Alto
25	4	4	4	2	2	1	1	2	19	Alto	2	2	2	3	3	2	2	16	Alto	4	4	3	4	3	4	22	Alto	57	Alto

Base de datos satisfacción laboral

Variable: Satisfacción Laboral			
CONFORMIDAD LABORAL	INCENTIVOS LABORALES	BENEFICIOS EN EL TRABAJO	Satisfacción n

P22	P23	P24	P25	P26	P27	Total	Nivel	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Total	Nivel	P34	P35	P36	P37	P38	P39	Total	Nivel	Satisfacción	Nivel
4	4	4	3	2	1	18	Satisfecho	2	2	2	3	2	2	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	2	2	2	2	16	Satisfecho	47	Satisfecho
4	4	4	4	2	1	19	Satisfecho	2	3	2	4	2	1	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	3	4	2	2	1	1	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	46	Satisfecho
4	4	4	4	1	2	19	Satisfecho	2	3	2	3	2	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	2	2	2	1	15	Satisfecho	48	Satisfecho
4	2	4	2	2	1	15	Satisfecho	2	3	2	3	2	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	3	2	2	1	1	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	42	Satisfecho
4	4	4	3	2	2	19	Satisfecho	2	3	2	3	3	2	15	Satisfecho	3	4	2	2	4	2	17	Satisfecho	51	Satisfecho
4	4	4	3	4	3	22	Satisfecho	2	3	1	1	1	2	10	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	3	2	1	1	15	Satisfecho	47	Satisfecho
3	4	1	3	2	3	16	Satisfecho	3	3	2	2	3	3	16	Satisfecho	4	4	2	4	3	3	20	Satisfecho	52	Satisfecho
4	3	3	3	2	2	17	Satisfecho	2	2	1	3	4	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	2	2	1	1	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	45	Satisfecho
1	1	4	4	3	1	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	2	2	2	3	3	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	3	2	2	2	2	15	Satisfecho	43	Satisfecho
4	4	4	3	2	2	19	Satisfecho	2	2	1	3	2	2	12	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	3	2	2	2	2	15	Satisfecho	46	Satisfecho
1	4	4	3	1	1	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	2	3	2	3	2	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	3	3	2	2	1	2	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	41	Satisfecho
4	4	4	3	2	1	18	Satisfecho	2	2	1	2	2	2	11	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	1	2	2	2	15	Satisfecho	44	Satisfecho
2	3	1	3	2	1	12	Ni satisfecho ni insatisfecho	2	2	2	4	2	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	3	3	2	2	1	1	12	Ni satisfecho ni insatisfecho	38	Satisfecho
4	3	4	4	4	4	23	Satisfecho	3	3	3	2	4	4	19	Satisfecho	4	3	3	4	3	2	19	Satisfecho	61	Satisfecho
4	3	4	4	2	2	19	Satisfecho	1	2	3	3	4	4	17	Satisfecho	3	2	2	3	2	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	50	Satisfecho
3	3	3	2	3	2	16	Satisfecho	2	3	2	2	2	4	15	Satisfecho	4	4	3	2	2	1	16	Satisfecho	47	Satisfecho
4	3	3	3	2	2	17	Satisfecho	2	2	1	2	3	3	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	3	4	2	1	18	Satisfecho	48	Satisfecho
4	4	4	3	3	3	21	Satisfecho	2	2	2	2	3	2	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	3	4	3	2	3	2	17	Satisfecho	51	Satisfecho
3	3	4	3	2	2	17	Satisfecho	2	3	2	1	2	2	12	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	4	3	3	3	2	19	Satisfecho	48	Satisfecho
4	3	4	4	2	2	19	Satisfecho	2	3	4	4	3	4	20	Satisfecho	4	3	3	2	3	2	17	Satisfecho	56	Satisfecho
3	3	2	3	2	1	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	2	4	2	2	2	3	15	Satisfecho	1	3	2	2	2	1	11	Ni satisfecho ni insatisfecho	40	Satisfecho
4	4	4	3	2	3	20	Satisfecho	1	2	2	2	3	3	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	3	2	2	1	1	13	Ni satisfecho ni insatisfecho	46	Satisfecho
3	3	4	4	2	2	18	Satisfecho	2	3	2	2	3	2	14	Ni satisfecho ni insatisfecho	4	3	3	4	2	1	17	Satisfecho	49	Satisfecho
4	4	3	4	2	2	19	Satisfecho	2	3	2	2	4	4	17	Satisfecho	4	4	3	2	2	2	17	Satisfecho	53	Satisfecho
3	4	4	3	2	3	19	Satisfecho	3	3	2	2	3	3	16	Satisfecho	4	4	2	4	3	3	20	Satisfecho	55	Satisfecho

ANEXO N° 06: CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO

CONSTANCIA

El que suscribe el Gerente Municipal distrital de Jangas Lic. Rodriguez Ochoa Xavier Adolfo, identificado con DNI 41964873.

HACE CONSTAR:

Que, Judith Pilar Mosquera Depaz, identificada con DNI 47728497, realizara la aplicación del instrumento de estudio en esta entidad para el proyecto de tesis denominado "Clima Organizacional y Satisfacción laboral del Personal en una Municipalidad Distrital, Ancash, 2023" para optar el grado de Licenciada en Administración

Expido la presente constancia a la solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Jangas, 18 de Octubre del 2023



Xavier A. Rodriguez Ochoa
DNI: 41964873
GERENTE MUNICIPAL