



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La  
Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez  
Carrión - 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Doctor En Gestión Pública Y Gobernabilidad

**AUTOR:**

Mg. Ruiz Vergara, Marcos Antonio (ORCID: 0000-0003-1334-0824)

**ASESOR:**

Dr. Aguirre Bazán, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5642-1213)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

TRUJILLO - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de doctorado le dedico a mi madre Sylvia Alicia Vergara Rodríguez, porque con amor y sacrificio ha luchado día a día para velar por el bienestar de nuestra familia. Me ha inculcado valores y me ha orientado incansablemente para lograr concluir con éxito este doctorado en gestión pública y gobernabilidad.

A mis hermanos Luis, Gonzalo y Gracia por su comprensión, cariño y apoyo incondicional durante mi formación como profesional.

A mi tía María Esther Vergara Rodríguez por haberme guiado como una segunda madre con su cariño y consejos para cumplir mis metas trazadas.

## **AGRADECIMIENTO**

Un profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, que ha marcado en mi vida el deseo de superación y gracias a las herramientas y condiciones que me brindo pude terminar con éxito mi formación profesional. Del mismo modo a mis queridos profesores quienes que con su enseñanza, consejos y amistad brindada a lo largo de este doctorado dado, contribuyeron a mi formación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	9
III. METODOLOGÍA .....	38
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	38
3.2 Variables y Operacionalización .....	38
3.3 Población, muestra y muestreo .....	40
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.5 Procesamiento .....	41
3.6 Métodos de análisis de datos .....	42
3.7 Aspectos éticos .....	42
IV. RESULTADOS.....	43
V. DISCUSIÓN .....	55
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	59
VIII. PROPUESTA.....	60
REFERENCIAS .....	62
ANEXOS.....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 01:</b> Comparación de los puntajes obtenidos del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	43
<b>TABLA 02:</b> Comparación de los puntajes de los niveles de las Dimensiones de la Variable Independiente – Clima Organizacional .....	44
<b>TABLA 03:</b> Comparación de los puntajes de los niveles de las Dimensiones de la Variable Dependiente – satisfacción laboral.....	45
<b>TABLA 04:</b> La prueba de KOLMOGOROV SMIRNOV de los puntajes sobre el clima organizacional y dimensiones para sus efectos al impulso de la mejora de la satisfacción laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán. ....	47
<b>TABLA 05:</b> Existe Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	48
<b>TABLA 06:</b> Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión riesgo y toma de decisiones de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	49
<b>TABLA 07:</b> Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión apoyo de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	50
<b>TABLA 08:</b> Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión tolerancia al conflicto de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	50
<b>TABLA 09:</b> Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión remuneraciones de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	51
<b>TABLA 10:</b> Existe Influencia de la dimensión Estructura en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	52
<b>TABLA 11:</b> Existe Influencia de la dimensión responsabilidad individual en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	52
<b>TABLA 12:</b> Existe Influencia de la dimensión innovación en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	53
<b>TABLA 13:</b> Existe Influencia de la dimensión servicios y productos en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 01:</b> Niveles de puntaje obtenidos del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	43
<b>FIGURA 02:</b> Resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	44
<b>FIGURA 03:</b> Resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.....	45
<b>FIGURA 04:</b> Resultados del diagrama de dispersión de puntos.....	46

## RESUMEN

Un clima organizacional, son mecanismos que ayudaran a establecer las causas de los comportamientos o las razones por las que los trabajadores llevan a cabo en determinadas actividades y pretenden corregir la problemática en las ejecuciones de operaciones, motivando e incentivando a realizarse todas las tareas con responsabilidades, entusiasmos, capacidades y eficiencia.

La Municipalidad Distrital de Sanagorán, a partir del año 2019 – 2022 existe un nuevo alcalde. Lamentablemente el alcalde no tiene estudios por lo que es difícil llevar una administración adecuada y por lo que ocasiona un clima bastante conflictivo y satisfacción baja por parte de los empleados.

Estudio de investigación es: No Experimental, correlacional causal con un enfoque cuantitativo, con una muestra conformada por 50 trabajadores, la técnica que utilizaremos es la encuesta y el instrumento se utilizara para la recolección de datos el cuestionario ya sea para el clima organizacional, así como para la satisfacción laboral, la validez de estas herramientas se confirma mediante juicios de expertos y sus validaciones por parte de ellos, la confiabilidad se realizó una prueba piloto aplicando una encuesta a 20 trabajadores de otra municipalidad obteniendo un valor alfa de Cronbach de 0.75 dándonos altamente confiabilidad y es aceptable.

En los resultados encontramos que la V.I- Clima organizacional está en un nivel de 60% “casi siempre”, y en el nivel de 40% “siempre”. Consecuentemente los trabajadores de la municipalidad sostienen que el clima organizacional es la necesidad de alcanzar las metas y los objetivos de dicha institución y así cumplir con su trabajo. La V.D- Satisfacción Laboral está en un nivel de 90% “casi siempre” y un nivel de 10% “siempre”, Consecuentemente los trabajadores de la municipalidad sostienen que casi siempre tienen una satisfacción laboral, utilizamos las pruebas de correlación de Pearson de 0.722; por lo que afirma que entre las dos variables existe una relación directa alta positiva donde hay correlación significativa, con un p-valor = 0.000 (p-valor < 0.05)., es decir, el aumento de la medida del nivel de clima organizacional tiene efectos en la satisfacción laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, desempeño.

## ABSTRACT

An organizational climate, are mechanisms that will help to establish the causes of behaviors or the reasons why workers carry out certain activities and seek to correct the problem in the execution of operations, motivating and encouraging them to carry out all tasks with responsibilities , enthusiasm, capabilities and efficiency.

The District Municipality of Sanagorán, from the year 2019 - 2022 there is a new mayor. Unfortunately, the mayor does not have studies, so it is difficult to carry out an adequate administration and because of what causes a very conflictive climate and low satisfaction on the part of the employees.

Research study is: Non-Experimental, causal correlational with a quantitative approach, with a sample made up of 50 workers, the technique that we will use is the survey and the instrument will be used for data collection, the questionnaire either for the organizational climate, as well As for job satisfaction, the validity of these tools is confirmed by expert judgments and their validations, the reliability was carried out in a pilot test applying a survey to 20 workers from another municipality, obtaining a Cronbach's alpha value of 0.75 giving us highly reliability and is acceptable.

In the results we find that the organizational V.I- Climate is at a level of 60% "almost always", and at the level of 40% "always". Consequently, the workers of the municipality maintain that the organizational climate is the need to achieve the goals and objectives of said institution and thus fulfill their work. DV- Job Satisfaction is at a level of 90% "almost always" and a level of 10% "always". Consequently, the workers of the municipality maintain that they almost always have job satisfaction, we used Pearson's correlation tests of 0.722; Therefore, it states that between the two variables there is a direct high positive relationship where there is a significant correlation, with a p-value = 0.000 (p-value <0.05)., that is, the increase in the measure of the level of organizational climate has effects on job satisfaction.

**KEYWORDS:** Organizational Climate, Job Satisfaction, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

### **Realidad Problemática**

En el horizonte internacional: Rodríguez (2016), nos menciona: El interés por definir en forma operativa el significado de la calidad de vida en el trabajo, donde ha generado cuantiosos listados de trabajos de indagación, cuyo objetivo era identificar las posibles variables que estarían afectando en la vida del trabajador. En la mayoría de estas investigaciones se muestran las importancias que poseen las variables que están rodeando al trabajo sobre la calidad de vida laboral, en específico la satisfacción del trabajo. Por la falta de integraciones entre todos los aspectos individuales y todos los aspectos del entorno de trabajo se dificulta conseguir la visión en general y trascendente en las riquezas de matices y el significado de la vida en el trabajo. Por ende, la mayoría de las indagaciones no conceptualizan con precisiones las definiciones claves, que se utilizan en indefinidos términos de “satisfacciones laborales”, y las “condiciones de vida en la entidad”, particularmente los casos de los empleados de las entidades de servicios. Esto nos genera indeterminación e impedimentos para las posibilidades de replicarlas en muchas de los estudios de investigaciones realizadas. Por lo tanto, nos interesa aclarar la relación que existe entre las satisfacciones laborales y las condiciones de vida en la entidad, y todas las correlaciones de ambas con las restricciones de labor, son particulares que son percibidas por el trabajador.

Bruzual (2016), nos menciona: En esta época, las organizaciones están batallando para ser más eficientes y poseer mayor colaboración en la producción, por lo cual se necesita un desarrollo persistente. Habiendo tanta competencia, las organizaciones deben continuar con sus procesos de mejora.

Por lo que resulta un reto para la administración empresarial mantenerse en equilibrio entre los beneficios del capital, los sobrantes financieros y la tendencia motivacional que influyen en la conducta del talento humano, que envuelve el clima organizacional, en diferentes factores.

Además, afirma que un buen clima de trabajo puede ayudar a incrementar los rendimientos de la organización y contribuir a la conducta de los empleados, hasta que ellos se sientan identificados con la distribución de la entidad, generando una satisfacción individual (Mayora, 2011).

Navarro (2017), nos menciona: Que cada vez son muchas las organizaciones que toman las decisiones de trasladar partes de las responsabilidades del capital humano a entidades externas especializadas. Dada la condición laboral que nos presenta, los empleados pudiendo sentirse menos beneficiados que aquellos empleados que son contratados directamente por la empresa, lo que nos conllevan a una menor identificación con la entidad y por ende a un fingimiento de un ambiente institucional. En noviembre del 2016, el departamento del capital humano de la empresa, encargándose de la administración de los empleados, realizaron un diagnóstico de procesos, llevados por aoutsourcing proveyendo de talento humano, durante este estudio, se pudo identificar que los trabajadores tenían poco interés por la empresa Bendita Paleta y tenían sentimientos negativos hacia ella, donde no estaban comprometidos a una buena atención al cliente y ventas.

A nivel nacional: Bobadilla (2017), nos menciona: En estos últimos años, y con los avances de las tecnologías y las demandas en los mercados de trabajo, los intereses por los talentos humanos han ido tomando un mayor apogeo; principalmente en el crecimiento empresarial, contemplando las importancias de comenzar estudios sobre los comportamientos de los individuos en las organizaciones; han dado lugar para la psicología como indagador de los temas relacionándose con las conductas institucionales como: motivación laboral, trabajo en equipo, bienestar laboral, liderazgo, satisfacción laboral, entre otras. El desempeño en el trabajo del empleado educativo es un gran problema que muy poco toman el interés y más si tienes que ver con las

competencias que poseen en el educador. En el año 2000 Chiavenato, planteo los comportamientos de los empleados son las búsquedas de metas fijadas, habilidades, capacidades, características, cualidades y necesidades que están en constante interacción con el ambiente.

Toala (2014) nos menciona: Que la municipalidad de jipijapa, por su aumento y diversidades de las actividades y las funciones que diariamente se realizan el área de administración, debe integrar nuevos métodos e instrumentos para que así puedan apoyar y ofertar una calidad de servicio, con un adecuado ambiente institucional donde son necesarios para conseguir los mejores rendimientos en los crecimientos de las actividades y coexistencia en el trabajo, de esta manera lograremos mejora y mantenernos en las efectividades operativas en dicho sector, en de importante tener los diseños de clima de trabajo, que provean a la organización trabajadores con altos desempeños de trabajo y capacidades productivas. Un clima organizacional, son mecanismos que ayudaran a establecer las causas de los comportamientos o las razones por las que los trabajadores llevan a cabo en determinadas actividades y pretenden corregir la problemática en las ejecuciones de operaciones, motivando e incentivando a realizarse todas las tareas con responsabilidades, entusiasmos, capacidades y eficiencia.

A nivel local: los municipios siendo sus propios administradores de los crecimientos y desarrollos de sus localidades, y cumpliendo con sus actividades establecida por su entidad, esto está ligado directamente con un clima existente dentro de la institución o un ambiente de trabajo por los empleados, siendo el reflejo directamente hacia la población quien recibirán los diferentes servicios, en diferentes casos los servicios deficientes que se brindara a la población pueden generar descontentos por lo que en su mayoría es de una inadecuada administración de talento humano, por lo que esto es muy importante dentro de la institución ya que es el desempeño de los empleados. El ambiente organizacional inadecuado que están en las municipalidades depende especialmente

de una administración del talento humano es decir todo depende del área de personal, ya que esta área no presta la debida importancia a las diferentes indicadores o dimensiones de la organización que es un conjunto conforman un ambiente institucional con la finalidad de mejorar las relaciones de todo el personal, liderazgo, tomando buenas decisiones, comunicación, realizaciones individuales, y mejoras en todos los niveles que las municipalidades ofrecen así a las comunidades y así ser más eficientes y eficaces.

A nivel de institución, la Municipalidad Distrital de Sanagorán, es uno de los ocho distritos de la provincia de Sánchez Carrión, cuenta con una población de aproximadamente de 12,983 habitantes, conformado por 38 caseríos, 3 centros poblados, la municipalidad está conformada por cinco gerencias que realizan los trabajos en beneficio de la población. A partir del año 2019 – 2022 existe un nuevo alcalde, donde lleva la responsabilidad de todo el distrito. Lamentablemente el alcalde no tiene bastante estudios por lo que se hace difícil llevar una administración adecuada en dicha institución, teniendo muchos conflictos con los empleados, además el alcalde está contratando a profesionales con poca experiencia en gestión pública, como es el caso del área de recursos humanos, donde, este encargado no tiene un criterio adecuado para llevar los conflictos del personal con la institución, por lo que hay un clima bastante conflictivo y una satisfacción baja por parte de los empleados, llegando a un punto de despido por parte de la institución y/o renuncia del empleado, hay otros problemas y/o necesidades y no acaparan importancia al talento humano por el cual se debe valorar para desarrollar o aumentar los rendimientos, siendo así de suma consideración para satisfacer con todos los propósitos que se formula la institución.

El alcalde debe asesorarse bien para administrar y dirigir sus recursos para dar buen servicio a su población, por lo que la victoria depende de su mayor colaboración de sus empleados, la institución debe motivar a los empleados con premios, incentivos, paseos, celebraciones de

cumpleaños, reconocimientos, motivando a superarse, capacitándoles, dándoles todas las herramientas para un buen desempeño, entre otros, el área de recursos humanos debe estar siempre en contacto con el personal que labora viendo sus acciones buenas y malas y así poder aconsejar o premiar al empleado, además el área de recursos debe estar siempre en apoyo con los compañeros de trabajo para tener un buen clima laboral y así poder brindar una atención adecuada a la población. Tiene como propósito, determinar la influencia que se halla en medio del ambiente de la Municipalidad de Sanagorán y la satisfacción de los profesionales de dicha institución, y es necesario aportar a las supuestas soluciones de dicho problema en el municipio, para obtener resultados y así poder brindar un mejor servicio hacia la población, este trabajo servirá para otras investigaciones como antecedente que se trabajó en el clima de la organización.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema General:**

¿En qué medida se relaciona el Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020?

### **Problema específico:**

- ✓ ¿De qué manera influye el Clima Organizacional en el riesgo y toma de decisiones de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020?
  
- ✓ ¿De qué manera influye el Clima Organizacional en el apoyo de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020?
  
- ✓ ¿De qué manera influye el Clima Organizacional en la tolerancia de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020?

- ✓ ¿De qué manera influye el Clima Organizacional en la remuneración de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020?

## **JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

**Justificación Teórica.** Para esta investigación lo estamos realizando con la determinación de contribuir al desarrollo del conocimiento ya existente por encima del uso de las firmas ya validadas, como las herramientas que se utiliza para la evaluación para el logro de capacidades de investigación científica en el clima organizacional de una entidad, donde los resultados podremos sistematizarlos en una proposición, y así ver si se pueden incorporar como estudios científicos para la organización, ya que estaríamos demostrando que el uso de las capacidades ya existentes mejoran los niveles del desempeño laboral de los empleados.

**Justificación Práctica.** En este trabajo de indagación hemos realiza por qué coexiste las necesidades de mejoras a los desempeños laborales por parte de los empleados de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, con el uso adecuado de dimensiones ya validadas como es: el trabajo en equipo, buena comunicación, responsabilidades, respeto, entre otras.

**Justificación Metodológica.** En esta investigación se elaboraron y aplicaron las encuestas a cada una de estas variables son: el clima organizacional y la satisfacción laboral, mediante métodos científicos es decir la encuesta, donde se ha demostrado su validez y confiabilidad, donde podrán ser útiles en otras investigaciones, así como para otras entidades ya sea como referencias o para ser mejoradas.

**Justificación Social.** En esta investigación la finalidad es que determinemos la influencia del personal de trabajo con la institución tomando medidas que puedan influir en adecuadas decisiones para tener un mejor clima organizacional y así poder tener una mejor satisfacción

laboral a los empleados de dicha institución, y así generar una responsabilidad social por parte del gobierno local hacia los trabajadores como a la misma población, ya que el mejor clima organizacional, la población recibirá un mejor trato y una calidad de atención buena.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Determinar la influencia del clima organizacional sobre el **riesgo y toma de decisiones** de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.
- ✓ Determinar la influencia del clima organizacional sobre el **apoyo** de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.
- ✓ Determinar la influencia del clima organizacional sobre la **tolerancia al conflicto** de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.
- ✓ Determinar la influencia del clima organizacional sobre la **remuneración** de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.

## **HIPÓTESIS**

### **Hipótesis General (Hi)**

Existe Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020

### **Hipótesis Nula (H0)**

No Existe Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020

### **Hipótesis Específicas**

- ✓ Existe influencia del clima organizacional en la dimensión riesgo y toma de decisiones de los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.
- ✓ Existe influencia del clima organizacional en la dimensión apoyo de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.
- ✓ Existe influencia del clima organizacional en la dimensión tolerancia al conflicto de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.
- ✓ Existe influencia del clima organizacional en la dimensión remuneración de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Zans A. (2017), según la investigación denominada: *“Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinarios de Matagalpa, Unan – Managua en el Periodo 2016”* está determinada por la población que es de 88 empleados entre cargos de la dirección, administrativos permanentes, y profesores de planta, donde se aplica a una muestra de 59 empleados. El tipo de investigación: no experimental, con un diseño de investigación transversal. Utiliza un instrumento de medición se utilizará el cuestionario de la encuesta para ser evaluados a los empleados, método cuantitativo. De acuerdo a la mejor conclusión nos comenta: Los empleados como docentes y administrativos de dicha facultad se considera el mejoramiento del clima organizacional implicaría de manera positiva al desempeño de las labores y las relaciones inter personales, por lo que hacen sentir bien con las labores de la entidad, por lo que se considera que se deben desarrollar para un mejor ambiente laboral.

Montoya P. et al (2016), según el artículo publicado *“Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”*, está determinada con una población de 166 empleados, el tipo de estudio y método es cuantitativo, correlacional; El instrumento de medición se utilizara el cuestionario uno para cada variable, donde se administró los cuestionarios de satisfacción laboral S20/23, y un instrumento para el clima organizacional y un cuestionario para conocer los antecedentes sociodemográficos y laborales de los empleados; de acuerdo a los resultados dice, el 95% de los profesores y el 90.6% de los administrativos describieron sentirse satisfechos con su labor. El 80% de profesores y el 72.7% de los administrativos refirieron haber percibido un alto nivel de ambiente institucional o clima laboral. Los empleados más motivados y manifiestan un alto nivel de ambiente laboral están en promedio de los 15 a 29 años trabajando en la

universidad y como los que laboran menos de 40 horas semanales. Los que tienen contratos firmados por el titular se encuentran más satisfechos con su trabajo.

Bustamante E. (2012) con su título de investigación *“El Clima De Comunicación, La Motivación Y La Satisfacción Laboral En Un Proceso De Atención Primaria En Colombia”* la población está conformada por 91 empleados, tomando como criterio un muestreo probabilístico quedando de 66 trabajadores que serán la población de estudio; el tipo de diseño de investigación descriptivo de corte transversal; su instrumento a utilizarse es el cuestionario la técnica es la encuesta para las dos variables para medir las motivaciones y satisfacciones laborales está conformada por 29 ítems. La motivación estará conformado por 18 ítems que darán pie a indicadores específicos: salarios, prestaciones, seguridad, ambiente laboral, y aspiración personal y la satisfacción laboral estará conformada por 11 ítems relacionados con: importancia en el trabajo, expectativas de exigencias del trabajo y expectativas entre esfuerzo y desempeño; la principal discusión dice: en común, los trabajadores del desarrollo En Familia manifiestan estar motivados y satisfechos por un modelo de labor que realizan y el ambiente de trabajo en que se desarrollan. Una circunstancia que desfavorece a la motivación es un modelo de contratación, esto no respalda el equilibrio del trabajo ni promete los beneficios que tienes otros modelos de contrataciones. Por lo tanto, en área de personal reconoce en su mayoría los casos que las remuneraciones son suficientes y que se vincula con los procesos que va más allá de la ganancia económica y se sitúan en otros tipos de ganancias profesionales e individuales como: la satisfacción de lo que uno hace, con el desempeño de las perspectivas profesionales y los reconocimientos sociales que se otorgan. Así se motiva al empleado que ya no solo busque ganarse la vida, asimismo que pueda expresarse a través de su labor, su comportamiento, su experimentar y su satisfacción laboral.

Valeria M. (2002) "Factores Que Indicen En La Satisfacción Laboral Del Obrero Rural", donde se encontró el objetivo general de presentar la situación del contratado rural desde el enfoque psicosocial y brindar la posibilidad de ampliar el conocimiento acerca de sus necesidades laborales, donde tiene una muestra de 40 empleados rurales correspondiente a distintos establecimientos de la provincia. El instrumento que se utilizara sobre Condiciones y medio ambiente de trabajo es el cuestionario donde constara de 84 ítems. De acuerdo con los resultados obtenidos se pudieron establecer la siguiente conclusión más importante: El nivel de satisfacción personal que experimenta el trabajador rural varía de acuerdo con el tipo de tarea que realiza. Aquellos que se desempeñan en tareas de producción intensiva (Tambo) tienen más probabilidad de experimentar insatisfacción.

La duración y configuración del tiempo de trabajo incide notablemente sobre la satisfacción del trabajo. Cuando más prolongado es la jornada semanal, menos es el tiempo libre que dispone para descansar y mayor en su descontento.

Velásquez S. (2015). "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México*". Utilizo un método de investigación de modelo cuantitativo, descriptivo, explicativo y transversal, donde está conformada por la población alrededor de 200 empleados, quedando como muestra de 143 trabajadores de Hitachi Chemical en Montemorelos, Nuevo León, México. Para la recaudación de la investigación utilizaremos dos herramientas: la primera, calcularemos la calidad del ambiente institucional, constituido por 17 ítems., con una confiabilidad de 0.948 y el segundo, para calcular los niveles de satisfacciones laborales, constituido por 15 ítems., con una confiabilidad de 0.926; de acuerdo con la principal conclusión el investigador se logra determinarse que el ambiente institucional es un predictor fuerte de las satisfacciones laborales percibidas, a los trabajadores de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México, lo que pueden afirmarse que:

cuando mejores son las calidades del ambiente institucional se comprueban que los trabajadores están mejorando y mayormente serán de niveles de satisfacciones con el trabajo.

Para estas investigaciones los individuos se van constituyendo los recursos más importantes adentro de las instituciones, porque, gracias a sus talentos son las que aportan con sus servicios de profesionalismo y/o técnicos y así poder lograr todos los objetivos y metas trazadas por nuestras entidades. Es así que los directivos y empleadores para alcanzar estos logros, el bienestar personal, y de la organización se debe estudiar cómo construir los grupos y sus factores, que estén proporcionados en cuanto confort en el trabajo y en los compromisos con los empleados, y así generar estrategias con mejoramientos a las limitaciones en el trabajo para los empleados, favoreciendo mejor los rendimientos, las permanencias de empleados y poder aumentar las calidades de los bienes y de los servicios.

#### **Antecedentes Nacionales:**

Pacheco, H. (2017), de acuerdo a su trabajo de investigación realiza con el fin de alcanzar el Nivel de Doctor en Gestión de Empresas en la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM, titulado: “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba” donde está conformada por una población de 50 trabajadores entre los gerentes y administradores y 96 trabajadores en las PYMES hoteleras de la ciudad de Riobamba, donde utiliza una metodología correlacional-transversal y no experimental, donde el clima organizacional es variable independiente y el desempeño laboral es la variable dependiente, donde utilizaron la técnica de recaudación de información de la observación y la encuesta.

El presente trabajo de indagación, está la línea de mejoramiento corporativo, agrupa las relaciones existentes en medio de las dos variables: el clima organizacional y el desempeño laboral, comprendiéndose inicialmente a modo que el medio ambiente individual

y corporal a manera que se puedan desarrollar los trabajadores y/o empleados adentro de estas PYMES hoteleras de la localidad de Riobamba y para el segundo a manera de listado que se comprometan los directores y los directivos en aprovechamiento en tácticas y enfrentamientos para inter ejercer con los subordinados.

Tuvo como propósito genérico proyectar un prototipo de ambiente corporativo y su correlación con el cumplimiento en el trabajo de las PYMES Hoteleras de Riobamba y con objetivos distintos, detallar el vínculo en medio de estas dimensiones como: condiciones en el trabajo, autorrealización, supervisión, involucramiento en el trabajo y comunicación con el ambiente corporativo relacionado con las PYMES Hoteleras de Riobamba, detallar este vínculo en medio las dimensiones de la habilidad/conocimiento, calidad, productividad, trabajo en equipo y responsabilidad, con el desempeño en el trabajo concerniente a estas PYMES Hoteleras de Riobamba, detallar este prototipo de ecuaciones ordenadas que se acondicionan a la memoria hallada a manera que el ambiente corporativo concerniente a las PYMES Hoteleras de Riobamba.

Larico R. (2015). Donde teniendo como objetivo general, Determinando la influencia de Factores Motivadores en el Desempeño laboral a los trabajadores de La Municipalidad de San Román – Juliaca 2014, tomando como población a 635 empleados entre nombrados y contratados de la Municipalidad de San Román – Juliaca, y tomando una muestra no probabilística, donde esta muestra está conformada por 182 empleados, el modelo de indagación que se utilizó en este trabajo descriptivo - correlacional, el instrumento que se utiliza es el cuestionario y utilizaron la técnica de la encuesta y por último se considera la conclusión más importante de esta indagación: se demostró la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad provincial de San Román.

Carrión B. (2018), título “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña Región Lambayeque año 2018”, tomando a la población total de 65 trabajadores, tomando la muestra de 30 empleados conformados solo administrativos, con un enfoque descriptivo no experimental y cuantitativa aplicada, el instrumento a utilizar es el cuestionario la técnica de encuesta para las dos variables donde se aplicaran 27 ítems para evaluar la satisfacción laboral y 50 ítems para evaluar el clima organizacional, por ende de acuerdo a los productos que llegaron a las conclusiones para que existan un óptimo satisfacción laboral son necesarios que esta institución tenga un apropiado ambiente institucional.

Para Bardales, (2015), título “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local, Mariscal Cáceres, Juanjuí Año 2015”, donde la población total está conformada por 73 trabajadores donde la muestra se aplicaría a todos, el método de investigación es de carácter no experimental, el diseño que utilizaron es descriptivo correlacional, la técnica que se utilizara para calcular el ambiente organizacional y los desempeños laborales es simplemente la encuesta, de acuerdo a las conclusiones se llegó que la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjuí. Año 2015, nos explica una relación directamente y significativamente de estas variables desempeño laboral y la variable clima organizacional, sustentadas con el coeficiente de correlación de Pearson( $r$ ) es igual a 0.511 y ratificada con el  $p$  valor que es 0.030.

Rojas, (2016), en la investigación denominada, “El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Lurigancho – Chosica, 2016”, donde se tomó una población conformada de 210 empleados donde se aplicó con formula probabilística obteniendo una muestra de 117 empleados los que salieron elegidos mediante el muestreo aleatorio simple, el estudio de

trabajo que se empleo es el enfoque cuantitativo, de grado descriptivo - correlacional, con diseño de investigación transversal, con la técnica que se utilizara para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral son las encuestas, de acuerdo la conclusión más importante obtuvimos un resultado con el coeficiente de correlación de 0.526 entre estas variables de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en estos empleados del municipio distrital de Lurigancho Chosica, 2016 correspondiendo a la Hipótesis General H1, que concluyó que hay una correlación moderada.

De acuerdo a las investigaciones nacionales llegaremos al comentario que formara parte de esta investigación, donde las entidades locales son áreas del gobierno administrativo local donde tienen soberanía administrativa, económica y política diferenciando asuntos que están adentro de su competencia local, además son promovedores de los crecimientos sostenibles e integrales, así también de sus responsabilidades adecuadas o inadecuadas para brindarles los mejores servicios a la comunidad. Además, se brindará estos servicios de calidad, se debe trabajar mejor con el talento humano para que estos estén bien satisfechos con lo que hacen y así brindar mejor de sí mismo.

### **Teorías Relacionadas Al Tema:**

La ley 30057 “Ley del Servicio Civil”, en su artículo 4 sistema administrativo de gestión de recursos humanos, establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de recursos humanos.

En DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM, se autoriza el reglamento de la ley de código de ética de la función estatal. Con este reglamento podemos tener en cuenta los empleados públicos, para obtener mejores

grados de eficiencia y así lograremos mejores atenciones al público, priorizándose y optimizándose los recursos públicos.

Según la Resolución Presidencial N° 150-2017-SERVIR-PE, autorizan la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, con el apoyo de esta guía la gestión de los procesos de cultura y clima organizacional permiten a las instituciones estatales promover una cultura ansiada en sus servidores y promueve los compromisos para lograr los objetivos y/o metas institucionales.

**Con respecto a las teorías relacionadas a los temas** se explicará las dos variables como son: clima organizacional como influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sanagorán.

**Organización:** Esta institución, a modo ocupación administrativo se describe a los procedimientos que dan ocupación a la innovación, el ordenamiento, a implementar y la puesta en ejecución de una conformidad colectivo, sea de productividad, formativa, economista, generoso, etc. Para que coexista la corporación no solo basta con el grupo de individuos, ni siquiera es suficientemente que todos aquellos poseen una aspiración en común: positivamente definitivo es que esos individuos se establezcan y ordenen sus actividades – combinando las acciones conjuntas con destino al éxito de los rendimientos que, no obstante, sean por deducciones diferentes, estimando todos los intereses a alcanzar (Pérez, 1996 p.36)

**Clima Organizacional:** Este ambiente corporativo está en el centro íntimo y el ambiente de la corporación. Circunstancias como: las tecnologías, las políticas, los reglamentos, estilos de liderar, etapas de la vida de la agencia, en medio de otros, que son relacionados. El ambiente corporativo, pueden presentarse opuestas peculiaridades

obedeciendo de la manera que se sientan los socios de una corporación. Generando un verdadero emprendedor en los socios como: las motivaciones, las satisfacciones en el puesto, ausentarse y el rendimiento (Chiavenato, 1990)

**Cultura Organizacional:** La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional, el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras [...], pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales [...] Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización (p. 439).

**Desempeño Laboral:** Es el cumplimiento en el trabajo es el procedimiento para que los trabajadores desarrollan su labor. Esto se mide mientras dura las comprobaciones de su productividad, mediante las cuales los trabajadores tienen un montón de circunstancias a modo: que la amplitud de liderar, la dirección de un periodo, las capacidades corporativas y la producción para diagnosticar cada trabajador de modo personal. Estas comprobaciones de la rentabilidad en el trabajo por lo frecuente se llevan a cabo periódicamente y pueden ser decididas para que se incrementen las rentabilidades de un trabajador, resolver si es competente para ser favorecido e inclusive si fuera el caso de ser destituido (Nieves et. al., 2013).

**Productividad Laboral:** el rendimiento en el trabajo se conceptualiza a manera que el rendimiento medio por empleado en una etapa de tiempo. Puede ser calculado la capacidad física o por terminación del importe de estos bienes y/o servicios fabricados. Esta teoría de economía sustenta, que los salarios se manifiestan con el rendimiento del trabajo, como la producción en medio de los empleados significado a manera ocultar los precios remunerativos. (Instituto Peruano de Economía, 2014).

### **Relación Entre Las Dos Variables:**

Clima Organizacional y satisfacción laboral

Según Silva, 1996 y Chiang, 2004 mencionaron que han realizado estudios correlacionales entre estas dos variables y han encontrado que existe una relación directa.

Así mismo, este trabajo de campo está orientado al estudio de la correlación por medio de análisis de relación, encontrándose la existencia de la relación significativamente y positivamente en medio del ambiente institucional y las satisfacciones laborales, es decir, a mejor clima recibido, la satisfacción será mejor para los empleados (Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera y Núñez Partido, 2008).

Por otro lado, Arias J. 2004, investigo como influye el clima organizacional en las satisfacciones laborales del área enfermería de un hospital costa rica. Entre estos factores analizados de esta investigación encontramos: motivación, liderazgo, comunicación y reciprocidad, donde estos factores influyen directamente en las satisfacciones laborales de los empleados de enfermería en la UCI neonatal.

## **CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **Definición De Clima Organizacional**

Para Pintado (2007, p. 192), “este Ambiente Corporativo esta un grupo de sorpresas, sensación y posturas para examinar al empleado para su relación con su responsabilidad. Diagnosticar el diseño de qué manera los empleados observan sus labores, su productividad, su rentabilidad, su utilidad, sus sentimientos, etc.”

Según Litwin y Stinger (1978), interiormente la idea desarrollada para ambiente corporativo, los comportamientos y las conductas de los trabajadores están respaldadas por algo más que las condiciones y la capacidad individual, que influye por encima de la conducta esto es generado por la institución y un ambiente social determinado, las instituciones tienen influencia en las habilidades y el comportamiento de las personas y los equipos.

Entretanto para Brunet (2007) lo precisa al ambiente corporativo a modo de grupo de pensamientos totales de las personas por encima de su ambiente institucional. La persona al unir sus pensamientos del medio internamente, ejecutando como un procesador de informaciones que se usan, en condición con los sucesos positivos y característicamente de las instituciones, así como de sus pertenencias que el recibe.

Para Forehand y Glimer (1964), es un grupo de peculiaridades fundamentales de la institución, duraderos y sencillamente ponderables, que se distingue de la institución de trabajo de otras. Estos son métodos de directivas, algunos reglamentos y el medio del entorno fisiológico, los propósitos y los procedimientos de contraprestación. No obstante, en su dimensión se hace interponerse la apreciación personal, lo elemental son las clasificaciones de dichas peculiaridades.

Chiavenato (1990), se aprecia que el ambiente corporativo es el centro interior y el ambiente de una institución. Elementos como: las políticas, la tecnología, los reglamentos, las fases de existencia de los negocios, las formas de liderar, así como otros, estos son muy influyentes en las personas. El ambiente corporativo puede explicar las distintas peculiaridades obedeciendo de cómo se sienten los empleados de una institución. Produciendo algunos emprendedores en los empleados como es la satisfacción en un cargo, estar motivados, satisfacción de un cargo, productividad y ausentismo.

Manifiesta Dessler (1994) que el ambiente simboliza las capacitaciones que las personas tienen de la institución para la cual obra y la consideración que se haya constituido en ella en conclusiones de la organización, compensación, prestigio, soporte y comienzo. En el ambiente institucional se encontró esencialmente dos puntos de procedimientos: por una parte, una orientación organizacional, que se consideran componentes institucionales simplemente el propósito, a manera es el tema de la organización, las legalidades y los reglamentos; y por el otro lado, encontrarse en una orientación personal que conquista la atención de componentes demasiados más complicado de medirlos como es la amabilidad y el soporte que se puede recibir para el cumplimiento de un espectáculo adentro de la entidad.

Chiavenato (2002), relata el clima al interior al encontrarse en medio de los empleados de la institución, encontrarse pobremente unido al nivel de motivar a los trabajadores y señala la manera más específica de las posesiones motívalas del clima institucional, es decir, aquellas apariencias de la institución que se destacan diferentes modelos de motivaciones dentro de los empleados (p.86).

Con el estudio de varios autores sobre el clima organización coinciden todos sobre la definición de clima organizacional, donde el ambiente de los trabajadores que laboran o hacen sus actividades, ya sean estando bien motivados como no motivados, permite a que los empleados utilizan varios procedimientos para realizar estas actividades encomendadas como trabajo en equipo, bien organizados, responsabilidades, destrezas, entre otros. Y así tener un clima laboral y poder tener una mejor producción de servicios y bienes.

### **Objetivos Del Clima Organizacional**

Manifiesta Rodríguez (2008), para este estudio el ambiente institucional posee a manera de finalidad revelar al grupo las características que están beneficiando a la estructura de la corporación, los procedimientos

organizacionales y el comportamiento de estos trabajadores estatales cuya impresión es significativamente para el cumplimiento del mandato y sus conclusiones de toda la corporación. El ambiente, cercano con las organizaciones y las peculiaridades o capacidades estructurales y las personas que las integran, forma un procedimiento subordinadamente elevado dinámicamente.

El objetivo del ambiente corporativo son herramientas que nos ayudaran a mejorar los servicios como a la institución así misma, para los cumplimientos de los propósitos dados, así como determinar y reconoce el grado de complacencia de los trabajadores, identificando posibles conflictos dentro de la organización, evaluar a todo momentos el comportamiento en la toma de decisiones de los empleados, corregir errores relacionados en el trabajo diario, mejorar las actitudes y conductas de los jefes hacia los subordinados, identificar oportunidades de la entidad para convertirlos en fortalezas, de esta manera optimizar los procedimientos de la entidad.

### **Tipos De Clima Organizacional**

Conforme a esta proposición del autor Likert (1999), estos modelos del Ambiente Institucional tenemos: Ambiente autoritario y ambiente participativo.

#### *A. Clima Autoritario:*

- Procedimiento I Autoritario explotador: sé determina por qué de la gestión no conoce la determinación de sus trabajadores, el ambiente que se observa es la desconfianza, interactuar en medio de los jefes y los subalternos es aproximadamente invalido y las determinaciones están decididas exclusivamente por los superiores.

- Procedimiento II Autoritarismo paternalista: sé determina por qué hallarse la determinación en medio de la gestión y los subalternos, se

emplean compensaciones y correcciones a manera de principio de motivarlos a los trabajadores. En tal sentido el ambiente de esta gestión participa en las obligaciones comunitarias en los trabajadores.

*B. Clima Participativo:*

- Procedimiento III Consultivo: se determina, donde esta determinación lo poseen los jefes en sus subalternos por los cuales les acepta apropiarse de las determinaciones específicas, satisfaciendo las obligaciones de consideración, es interactivo en medio del uno y de la otra parte y hallarse la representación.

- Procedimiento IV Participación en grupo: en esta orientación de hallarse la completa determinación de los trabajadores por ámbito de la gestión. La ocupación de dictámenes busca la incorporación del conjunto de niveles, el mensaje se filtra de manera descendente, ascendente, horizonte y vertical.

Con estos tipos de climas organizacionales, son importantes para todo tipo de entidades, ya que pueden ayudarnos al crecimiento o decrecer con respecto al aprovechamiento de ellas. Estas organizaciones son sistemas que vienen siendo laboradas por los empleados en equipo para conseguir los propósitos en común, se debe realizar capacitaciones a nivel de gerentes hasta los niveles operativos para tener una mejor eficiencia y eficaz en la producción ya sea de servicios o de bienes.

**Características Del Clima Organizacional**

Manifiesta García e Ibarra (2009), este ambiente institucional esta transformado temporalmente de las disposiciones de los individuos, estos pueden deberse a distintos argumentos, en medio de ellos: las fechas de pago, fechas de cierres de mes, remuneración de gratificaciones, aumento de sueldos, disminución de empleados, eventualidad de ejecutivos, etc. Por ejemplo, en el momento que hay un incremento frecuente de los sueldos, el motivar a los empleados se ve el

aumento y se pueden manifestar que poseen mayor deseo de producir, condición opuesto si en ocasión de ofrecerse un aumento de sueldos se produjera una disminución de trabajadores.

A manera de peculiaridades fundamentales del ambiente institucional, Silva (1996), apunta a lo siguiente:

- Al exterior de la persona.
- Le rodea, pero es opuesto a los pensamientos del individuo.
- Hallarse en la corporación.
- Se pueden registrarse a través de los procesos diversos.
- Es diferente a la cultura institucional.

Menciona Rodríguez (2001), que este ambiente institucional se determina por qué:

- Ser duradero, es decir, las sociedades defienden cierto equilibrio de ambiente de trabajo con ciertas transformaciones sucesivas.
- La conducta de los empleados es modificada por el ambiente de una sociedad.
- El ambiente de la sociedad ejerce dominio en la obligación e identidad de los empleados.
- Los empleados transforman el ambiente de trabajo de la corporación y así mismo, ejercen sus propios estilos y conductas.
- Distintas variantes organizacionales de la sociedad ejercen al ambiente de lo idéntico y a su vez hallarse variantes que puedan ser perjudicadas por el ambiente.
- Dificultades en la corporación como el cambio de puesto y el ausentismo puede ser de inquietud que en esta sociedad hay un mal ambiente de trabajo, es decir que sus trabajadores pueden sentirse no satisfechos.

El clima corporativo ya sea bueno o malo es determinante en la toma de decisiones que en el interior ella se ejecuta, se ve las conductas, valores y creencias dentro de ella. Cuando las personas trabajan bien en primer lugar debe sentirse bien consigo mismo y con todos los que les rodean

y así entender cómo se desarrolla todo el personal, por lo tanto, estando bien motivados los empleados podrán hacer mejor su trabajo y obtener mejores producciones de servicios o bienes.

### **Dimensiones Del Clima Organizacional**

Así mismo tener una evaluación del ambiente corporativo es adecuado comprender las numerosas dimensiones que hemos sido exploradas por los investigadores inclinados en determinar los componentes que perjudican al clima de estas corporaciones (Cerón, 2010).

Para Litwin y Stringer (1978), este ambiente corporativo obedece a 06 dimensiones:

1. Estructura. Apreciación de estas responsabilidades, los reglamentos y las legalidades que estas demuestran en la corporación.
2. Responsabilidad individual. Sensibilidad de libertad, considerarse como su propio director.
3. Remuneraciones. Apreciación a igualdades para los honorarios a modo que la labor se está realizando bien.
4. El Riesgos y la toma de decisiones. Estimación de la elevación para el desafío y el riesgo igual y tal se muestran en una condición de la labor.
5. Apoyo. La sensibilidad de sustentación y de compañerismo que examinan los trabajadores en las funciones que realizan.
6. Tolerancia al conflicto. La determinación que tiene un trabajador coloca en el ambiente de su corporación o a manera que pueda comparar sin peligro las desigualdades de apreciación.

Según Bowers y Taylor (1985), en la Universidad de Michigan aprendieron 05 grandiosas dimensiones que examinaran al ambiente corporativo, a conocer:

1. Inicio de las modificaciones tecnológicas. Se apoya en el comienzo expresada para la administración frente a los modernos requerimientos o a los modernos equipamientos que pueden favorecer o prosperar en su ocupación a los trabajadores.

2. Recursos Humanos. Se explica el interés anticipado por parte de la administración a la comodidad de los trabajadores en su ocupación.
3. Comunicación. Esta dimensión se apoya en el sistema de transmisiones que se hallan adentro de la corporación, de esta forma la comodidad que poseen los trabajadores de crear que se entiendan sus reclamos a la administración.
4. Motivación. Se explica que los requerimientos que conllevan a estos trabajadores de ocuparse más o menos entusiasmados al interior de la corporación.
5. La Toma de decisiones. Determinamos las asesorías habitables y utilizables de las determinaciones que se conquistan dentro de la corporación, así como la labor de los trabajadores en el desarrollo de la institución.

Como existen diferentes dimensiones para poder medir los climas corporativos de la entidad, varios autores emplean varias dimensiones para el desarrollo de las empresas. Por lo tanto, se debe tomar mucha atención a estos factores que intervienen en los comportamientos de cada uno de las personas. Puede ser causada de diferentes variables a dentro de la institución como climas sociales, ambientales, formas de actitudes entre otros.

### **Enfoques Del Clima Organizacional**

A. Enfoque Estructural: Estos indagadores más característicos tenemos:

- Guion (1973), Indik (1965), Inkson (1970), Payne y Pugh (1976).

Esto examina un ambiente de modo que hace declaración objetiva del sistema de una corporación. Se configura que por motivo los empleados se hayan a explicar a las peculiaridades arquitectónicas ordinarias de una corporación. Como conclusión de esta exhibición tienen apreciaciones semejantes. Las cuales simbolizan sus propios ambientes corporativos.

B. Enfoque Perceptual: Estos investigadores más personalizados tenemos: James (1978), James y Jones (1974), Joyce y Slocum (1982, 1984), Schneider y Reichers (1983).

El principio de esta configuración del ambiente conformado al interior de la persona. Considerar que las personas contestan a las variables direccionales de una configuración que para ellos tiene una representación desde una labor de visión psicológica. El ambiente es una explicación personal psicológicamente tratada, de las peculiaridades y estipulaciones institucionales.

C. Enfoque Interactivo: Estos investigadores más personalizados tenemos: Blumer (1969), Joyce y Slocum (1979), Poole y McPhee (1983), Schneider y Reichers (1983) y Terborg (1981).

Estas interacciones con las personas de contestar a una posición, esto reporta al convenio adjuntado que es el principio del ambiente corporativo.

D. Enfoque Cultural: Estos investigadores más personalizados tenemos: Allaire y Firsirotu (1984), Ashforth (1985), Geertz (1973), Goodenough (1971), Keesing (1974), McPhee (1985).

El ambiente corporativo lo establece a manera de equipo a personas que intervienen relacionadamente y colaboran para la organización habitual, indeterminada (formación de la institución).

Esta indagación ha sido desarrollada para diferenciar entre el ambiente laboral y los diferentes enfoques, para el desarrollo de las instituciones. Al estudiar estos enfoques, para que la discusión sea sobre las experiencias y los conocimientos para poder aplicarles a diferentes tipos de instituciones. Bueno el propósito de esta investigación es valorar los enfoques del ambiente corporativo.

## **SATISFACCIÓN LABORAL**

### **Definición De Satisfacción Laboral**

Se conceptualiza a la satisfacción laboral como la conducta emocionalmente provechosa y agradable de una sensación subjetiva en la experiencia laboral del empleado. En tal conocimiento, en una de estas teorías se tienen mucha influencia en el espacio de satisfacciones laborales donde la teoría de Herzberg, nombrada la teoría de dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Desde esta expectativa las conductas, sustentan que las satisfacciones laborales es la sensibilidad hacia el entorno laboral que facilitan o dificultan a los trabajadores alcanzar la autorrealización, donde, su labor está involucrado con la organización.

En concordancia a las satisfacciones laborales se involucran diferentes factores, como el incentivo económico, el ascenso profesional, y la satisfacción social. Así mismo, se considera como actitud emocionalmente provechosa o agradable de la sensación subjetiva en las experiencias laborables de los empleados.

Conforme a Chiavenato (2000), detallan los desempeños, a manera que estas actividades y/o conductas observadas para los trabajadores que están sobresalientes en el éxito de estos propósitos de una institución. Manifiestan que los buenos desempeños en el trabajo se fortifican más sobresalientes con la que cuentan una institución.

Esta satisfacción laboral de las personas en este empleo cambia para un individuo a otro y de posición en posición, pues esto obedecerá las circunstancias estipulantes por lo que se ha dominado. Cada persona es calificada de decidir su precio-ganancia para conocer en qué manera justifica el trabajo desarrollado para determinar las actividades; por lo tanto, el sacrificio personal necesitara de las, cualidades y de capacidades para cada individuo de cómo comprenda los papeles que desempeñe.

Según (Weinert, 1985) identifico las siguientes razones:

- ✓ Una posible relación directamente entre el rendimiento y las satisfacciones laborales.
- ✓ Manifestación y oportunidad de la relación negativa entre las satisfacciones y las pérdidas del horario.
- ✓ Una correlación factible en medio del clima organizacional y las satisfacciones.
- ✓ Un crecimiento de impresionabilidad de la alta gerencia de la institución en relación con la consideración a la conducta y las sensibilidades de los empleados en las relaciones con la labor, la alta dirección, y toda la institución.
- ✓ Un crecimiento importante de las actitudes, las ideas y objetivos de los empleados en relación con la labor del empleado.
- ✓ Con las satisfacciones laborales predomina satisfactoriamente por encima las satisfacciones en la vida diaria.

Los desempeños se examinan asimismo para los progresos de estas labores y ocupaciones para un trabajador, en explicación para los modelos y estos propósitos encomendados para la corporación. Estos desempeños están incorporados para los entendimientos y las destrezas que tienen los empleados para la realización de estas actividades, las conductas y la responsabilidad de este empleado, así mismo por los resultados para el rendimiento o conclusiones obtenidos (Nieves y Ruz, 2013).

Según Nieves, et. Al. (2013), la satisfacción en el trabajo están los procedimientos para que los trabajadores ejecutan su labor. Esto se determina mientras verifican los rendimientos, a intervenir mediante el trabajador tiene en cuenta las circunstancias como: el desplazamiento del liderazgo, la administración del tiempo, las destrezas corporativas y el rendimiento para examinar a cada trabajador de manera personal. Las comprobaciones del de la productividad en el trabajo por lo ordinario se llevan periódicamente y pueden precisar que se emerja la comprensión

de este trabajador, determinar la capacidad de manera de ser impulsado o inclusive de ser expulsado.

El concepto de la satisfacción laboral, es la productividad en el trabajo y el comportamiento que pueden manifestarse en los empleados al realizar las tareas y funciones principales que se exigen en su cargo en el ambiente del trabajo específico. Podemos decir que es las evaluaciones de actitudes de tienen los trabajadores durante su estadía en el trabajo. Si en el trabajo hay un clima estresante, entonces ocasionara problemas de fastidio y se reflejarán conductas negativas, donde los empleados querrán alejarse o abandonar su labor.

### **Características de Satisfacción Laboral**

Las peculiaridades del desempeño en el trabajo pertenecen a los entendimientos, aptitudes y destrezas que permanecen en un individuo aplicando y demostrándose en el progreso sus actividades.

Para Furnham (2000) señala lo siguiente:

- La Adaptabilidad, menciona al sustento de la realidad en distintos climas y con distintas remuneraciones, compromisos e individuos.
- Comunicación, se menciona a esta amplitud para manifestar los pensamientos de forma objetiva, así como en equipo o personalmente. La competencia de adecuarse al lenguaje o vocabulario a las obligaciones del (los) recibido (es). Al buen trabajo de la lingüística, corporación y la organización en las transmisiones.
- Iniciativa, se menciona a las intenciones de influenciar a predominar aceleradamente por encima de las circunstancias a manera de lograr el propósito. La capacidad de estimular circunstancia en punto de reconocerlas pacientemente. A las dimensiones que dominan para conseguir los propósitos más allá de lo solicitado.
- Conocimientos, se menciona al grado adecuado de entendimiento especialistas y/o expertos en los sectores vinculadas con su sector de

empleo. La habilidad que tienen para permanecer al tanto del desarrollo y preferencias recientes en su sector de costumbre.

- Trabajo en Equipo, se menciona a la amplitud de extenderse eficientemente en grupo/equipos de actividades para lograr los objetivos de la corporación, cooperando y produciendo un clima armonioso que permita la conformidad.
- Estándares de Trabajo, se menciona a la inteligencia de realizar y superar los objetivos o modelos de la corporación y a la inteligencia de adquisición de referencias que accedan a una retroalimentación en el procedimiento y el mejoramiento.
- Desarrollo de Talentos, se menciona a esta inteligencia para desenvolver estas capacidades y habilidades para los empleados de un grupo, programando sesiones para desenvolvimiento efectivas, vinculadas con las encargaturas presentes y futuras.
- La Potencia del Diseño del Trabajo, menciona a esta inteligencia diagnosticar la corporación y organización más eficientemente obtener los objetivos. A las habilidades de redistribuir adecuadamente las actividades donde se maximizará las conformidades de los mejoramientos y la elasticidad de los individuos.
- Maximizar el Desempeño, menciona a esta inteligencia para constituir los objetivos del desempeño/desenvolver facilitando su aprendizaje y determinando el desempeño de manera objetiva.

Podríamos decir que la satisfacción laboral es solamente realizar bien sus tareas los trabajadores. De esta manera, existe diversidad de características claves en sus conceptos. Además, se estudia el comportamiento de un trabajador en la empresa que labora. Además, podemos analizar los promedios que pueden sentir los empleados frente de las diferentes actividades como las condiciones del ambiente, las supervisiones recibidas, los beneficios, las políticas, el compañerismo, los reconocimientos en su trabajo.

## **Importancia de la Satisfacción Laboral**

Las satisfacciones en el trabajo son importantes porque está relacionada a la productividad, el rendimiento y al ausentismo. Lo mejor sería tener trabajadores productivos y bien satisfechos con su labor. Pero en casos distintos solo por aumentar la productividad puede descender la satisfacción laboral. De la misma forma, una satisfacción alta no es seguridad de una alta producción, (muchinsky, 2002).

Según Anamoros 2007, dice que, cuando un trabajador o grupo de trabajadores están insatisfechos, lo primero que se debe hacer es determinar las razones por que la insatisfacción, puede haber gran cantidad de consecuencias, tales como la mala condición de trabajo, un mal supervisor, las remuneraciones inequitativas, falta de seguridad en el trabajo, conflictos entre empleados, falta de oportunidades para satisfacer las necesidades superiores. Para los trabajadores que se desempeñan con provecho en sus labores, las insatisfacciones pueden ser restringidas o por demoras insignificantes, abastecimientos inconformes y/o equipos defectuosos.

Alonso Martín 2008, menciona que las satisfacciones en el trabajo son grandes intereses por que nos están indicando las habilidades de las instituciones para así poder satisfacerse las necesidades de los empleados, a menudo mucha evidencia que estos empleados insatisfechos se ausentas y suelen renunciar con más frecuencia, y a diferencia de trabajadores satisfechos viven mejor de salud y gozan más años de vida.

Para Escribano (2005), considera que la satisfacción laboral es importante por lo siguiente:

- ✓ Nos permite conocer la conducta de los empleados, tanto de moto total como en diversas etapas y constituir las posibles diferencias que puedan presentarse en dos distintos equipos de trabajadores.

- ✓ Por eso la importancia que tiene la satisfacción laboral, tanto para el empleado como para la institución, la revisión diaria de satisfacción permite prevenir y modificar las conductas negativas.
- ✓ Esto ayuda a incrementar el flujo de comunicación en todas las direcciones, permitiendo conocer la aceptación de los cambios y avances propuestos.

Bueno existen muchos factores que tenemos que tener en cuenta la institución para una respectiva satisfacción laboral de los empleados, donde estos tienen una gran influencia en la productividad en el trabajo de la compañía. El empleado debe conocer cuáles son sus funciones, sus procedimientos, sus políticas, sus objetivos para así crecer como trabajador e institución, y estar bien en su trabajo como en su vida diaria, por lo que debemos tener buena comunicación empleados y empresa para estar en coordinación y así poder ser más productivos y ganar los dos.

### **Medición de la Satisfacción Laboral**

De acuerdo Fleishman y Bass 1986, manifiestas que la medición de la satisfacción laboral se debe tomar como uno de los criterios o formas que ayuden a evaluar el éxito y las políticas de la administración, como el adiestramiento de los supervisores, la toma de decisiones grupal y prestaciones de los empleados. Para esta medición sea útil, esto se debe utilizar en varios trabajadores, puestos y en términos que puedan ser utilizados por diferentes tipos de trabajadores con alta o baja grado de instrucción. Esto debe ser breve, fácil y calificación sencilla.

Según Brown y Lent 2005, nos menciona que la satisfacción laboral se ha medido de dos maneras:

- ✓ De forma global, esto se refiera a los sentimientos que tiene cada uno de los trabajadores acerca del trabajo que realizan y como perciben el comportamiento de este.

- ✓ La que mide la satisfacción laboral por medio de etapas, es decir, las que causan satisfacciones peculiares en el puesto de trabajo, y con esto se puede diagnosticar las fortalezas y debilidades de las instituciones o los grupos de trabajo. Estas etapas pueden incluir satisfacción con los compañeros, beneficios sociales, condiciones de trabajo, supervisiones, remuneraciones, entre otras.

Garrido Luque 2006, la satisfacción laboral se puede medir a través de dos métodos:

- Directo. Consiste en acercarse directamente con los trabajadores y preguntarles que si están o no satisfechos con su empleo.
- Indirecto. Consiste en formularles una serie de preguntas, sin hacerles conocer cuál es el objetivo que necesitamos conocer.

Para hacer una buena medición de satisfacción laboral se debe destacar que las instituciones deben proponer diversos métodos para satisfacer a sus empleados en un ambiente corporativo conforme que permitan ejecutar una detección de personal con estímulos satisfechos y no satisfechos para poder medir esto a los trabajadores y así tener a todo el personal con un buen clima laboral y querer a su trabajo.

### **Teorías Sobre la Satisfacción en el Trabajo**

Según Arbaiza, L. (2010) nos mencionó que las teorías con respecto a las satisfacciones laborales que atienden, una reducida relación con las teorías motivacionales, donde haremos una descripción de las más importantes:

- La Teoría de March y Simón. Nos dice que la motivación surge de una actitud desagradable, lo cual ocasiona sentimientos de búsqueda de opciones para reestablecer las insatisfacciones de los empleados. Esta teoría nos explica que cuando mayor sea el valor de recompensa para los empleados mayor serán las satisfacciones laborales y por lo tanto mayor serán los grados de aspiraciones por los trabajadores. De

acuerdo a esta explicación, las satisfacciones o insatisfacciones del trabajador pueden producir un crecimiento o decreciente en el grado de la productividad.

- La Teoría X/Y, planteado por McGregor (1960), donde sustenta que los individuos se encuentran con mayor satisfacción cuando las instituciones tienen un ambiente con más libertades y flexibilidades basados en las supervisiones participativas y abiertas. El escritor nos diferenció entre dos teorías:
  - La Teoría X. Nos dice que los empleados les disgusta trabajar y estos deben ser obligados, controlados para que puedan cumplir con los objetivos y metas de la organización.
  - La Teoría Y. Nos dice para los empleados tienen mucho interés característico por su labor y siempre están deseando superarse por su cuenta propia.

Además, McGregor confirma que es mejor elección es la teoría Y, por lo que, se debería adoptarse en todas las instituciones. Por lo tanto, este escritor considera que las satisfacciones de las necesidades superiores de los individuos en su labor, equivalen a las motivaciones que tenga. McGregor se apoya en las teorías de las satisfacciones de las Necesidades de Maslow, donde lo agrupan en tres grados las necesidades y no en cinco como lo estableció Maslow. McGregor planteo estas necesidades primarias, por lo que, estaría incluida las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades sociales están incluidas la aprobación, afiliación y afecto. Y las necesidades individuales, que son la autorrealización y autonomía.

- Teoría de Lawler y Porter (1967), nos plantearon que las satisfacciones a estos empleados están en función del valor y de las retribuciones que se obtiene como consecuencias de los trabajos realizados. Según la

teoría deben diferenciarse entre retribuciones intrínsecas y retribuciones extrínsecas:

- Las intrínsecas: las que se relacionan con las satisfacciones de las necesidades de autorrealización.
- Las extrínsecas: mayormente controladas por las instituciones, como: los salarios, los ascensos, los status, entre otras.

➤ Teoría Z, planteado por Ouchi (1982), donde intento demostrarles que son posibles la aplicación de determinados resultados de los métodos de administración japonesa a estas instituciones americanas. De esta manera, afirmando que la teoría no constituye una teoría de las satisfacciones propiamente dichas, donde pueden aplicárseles a estas entidades del occidente en el círculo de calidad, así estos círculos de calidad, son de pequeños grupos de trabajadores que se agrupan para la identificación y analices de problemas, para así proponer opciones para solucionar.

Estos círculos de calidad estimulan a los trabajadores, en todos los sentidos que puedan cooperar y de que estas maneras se puedan satisfacerse las necesidades superiores, trabajando estos factores motivacionales de Herzberg, los tres principios de esta teoría es: confianza, atención a las relaciones personales, y las relaciones sociales estrechas.

➤ Teoría de los factores de Herzberg, según Luthans (2008), este autor menciona que Frederick Herzberg incremento los trabajos de Maslow y aumento a una teoría de contenidos específicos motivacionales con el trabajo. La diferencia de Maslow es que Herzberg finalizo que estos factores que produce satisfacciones se vinculan con los contenidos laborales y los que ocasionan insatisfacciones se agrupan con el ambiente de trabajo. Herzberg nombro motivadores a estos elementos que produce satisfacción y factores de higiene referidos (como en el campo de la salud) a factores preventivos; la hipótesis de Herzberg nos explica que estos factores de higiene son los que evitaban las

insatisfacciones en las personas. En agrupación, los motivadores y los de higiene se denominan como la teoría de los dos factores de la motivación de Herzberg (pp. 171-172).

Factores de higiene:

- Políticas y administración
- Supervisiones, aspectos técnicos
- Salarios
- Relaciones interpersonales, supervisor, condiciones laborales

Factores motivadores:

- Logros
- Reconocimiento
- El trabajo mismo
- Responsabilidad
- Avances

Comentario, de acuerdo a estas teorías y además hay más teorías para ver la satisfacción de los trabajadores donde solo optamos por las más importantes, así mismo vemos que estas teorías son muy importantes para el empleado para que pueda satisfacer su labor laboral y no esté descontento con su trabajo.

### **Objetivos De La Evaluación Del Desempeño**

Según, Chiavenato (1996), proponen propósitos elementales para Estimación para el Cumplimiento pueden mostrarse de tres formas:

- Proporcionar circunstancias para la evaluación de la capacidad de las personas en la percepción para delimitar su completo servicio.
- Proporcionar el procedimiento de los requerimientos humanos a manera que un componente fundamental de la compañía y el rendimiento puedan desenvolverse ilimitadamente, necesitadamente del procedimiento de la conducción de la empresa.

- Dar conformidad para el incremento y circunstancias de la positiva colaboración de todos los socios de la corporación, considerando, de una parte, las finalidades de la organización y, la otra parte, los fines personales.

A lo mucho una programación de medición del cumplimiento debe estar bien proyectado, calculado, desarrollado y ordenado, frecuentemente facilitan los beneficios a corto, mediano y largo tiempo, en donde son primordiales favorecidos son los jefes, los subordinados y las propias corporaciones.

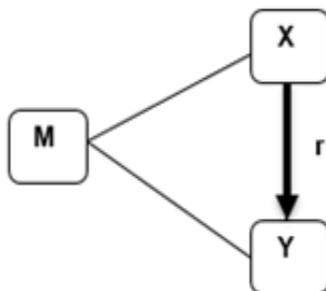
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es No Experimental, correlacional causal, cuantitativa.

**No Experimental**; porque no existe manipulación activa de variables (Sampiere, 2010). Es **correlacional causal**; porque además busca las relaciones existentes entre estos dos conceptos y/o categorías, con el fin de obtener relación sobre los diversos factores relacionados con el clima organizacional que influye en la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital De Sanagorán.

**Cuantitativa**; porque está centrada fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utilizando para ello el análisis de datos. (Landeau, 2007).



Donde:

**M**: Muestra (empleados de la Municipalidad Distrital De Sanagorán).

**X**: La variable independiente – Clima Organizacional.

**Y**: La variable dependiente – Satisfacción Laboral.

**r**: Relación de variables.

#### 3.2. Operacionalización de variables

**Variable independiente: Clima Organizacional**

**Definición conceptual:** Se aprecia que este ambiente corporativo está en el centro interior y el ambiente de la institución. Elementos como: las políticas, las tecnologías, los reglamentos, las fases de existencia de los negocios, las formas de liderar, así como otros, estos son muy influyentes en las personas. El ambiente corporativo

puede explicar las distintas peculiaridades obedeciendo de cómo se sienten los empleados de una institución. Produciendo algunos emprendedores en los empleados como es la satisfacción en un cargo, estar motivados, satisfacción de un cargo, productividad y ausentismo. Chiavenato (1990)

**Definición Operacional:** Esta variable se operacionalizo por medio de una encuesta a la población muestral de estudio, la misma que permitirá medir el grado del ambiente corporativo existente en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, 2020. El Instrumento se realizó mediante la teoría de Chiavenato encontrando muchas dimensiones donde se pudo construir a partir de este punto el cuestionario.

**Dimensiones:** Estructura, responsabilidad individual, innovación, servicios y productos.

**Indicadores:** Son cada una de las preguntas a contestar.

**Escala De Medición:** Ordinal de tipo Liker: Casi Siempre, Siempre, Nunca.

#### **Variable dependiente: Satisfacción Laboral**

**Definición conceptual:** El desempeño de la persona en el empleo cambia de un individuo a otro y de posición en posición, pues esto obedecerá de las circunstancias estipulantes por lo que sea dominado. Cada persona es calificada de decidir su precio-ganancia para conocer en qué manera justifica el trabajo desarrollado para determinar las actividades; por lo tanto, el sacrificio personal necesitara de las, cualidades y capacidades de cada individuo y cómo comprenda el papel que desempeñe (Chiavenato, 2000).

**Definición Operacional:** Esta variable se operacionalizo por medio de una encuesta a la población muestral, la misma que permitirá medir el grado de satisfacción laboral de los empleados públicos de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, 2020. El Instrumento se realizó mediante la teoría de Chiavenato encontrando muchas dimensiones donde se pudo construir a partir de este punto el cuestionario.

**Dimensiones:** Riesgo y toma de decisiones, apoyo, tolerancia al conflicto, remuneración.

**Indicadores:** Son cada una de las preguntas a contestar.

**Escala De Medición:** Ordinal de tipo Liker: Casi Siempre, Siempre, Nunca.

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

**Población:** Para este reciente trabajo se tomaron en cuenta como población a la municipalidad distrital de Sanagorán donde se centró nuestra investigación, lo cual se consideraron a todos los trabajadores y funcionarios que son 50 trabajadores de dicha institución.

**Muestra:** No hay muestra ya que la población censal está dada por todos los trabajadores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas E Instrumentos De Recolección Datos**

Para la recaudación esta información de este trabajo de indagación utilizaremos la técnica de encuestas para la población muestral, contenidas con un conjunto de preguntas utilizando el instrumento el cuestionario dirigidas para estos empleados de la municipalidad de Sanagorán, con el fin de conocer los estados de opinión, características o hechos específicos. Donde este instrumento fue elaborado por el propio autor.

#### **Validez y Confiabilidad**

**Validez.** Hernández et. al. (2014): Esta validez es un nivel de que la encuesta o ítem para calcular lo que se intenta evaluar; son las características más importantes de esta prueba. (p. 127).

Esta validez de estas herramientas se confirma mediante juicios de expertos y sus validaciones por parte de ellos de acuerdo a la

conclusión de la evaluación. Nuestra encuesta lo validaron cinco expertos dándole validez a dicha encuesta.

**Confiabilidad.** Para desarrollar este estudio de la confiabilidad y la coherencia interna de la escala de aptitud, tipo Likert adaptado al cuestionario, lo realizamos por medio de la estadística Alfa de Cronbach, en donde nos permiten estimar las fiabilidades de una herramienta de medición por medio de un conglomerado de ítems que esperamos medir el mismo constructo o dimensión teórica.

Donde los valores del ALFA de CRONBACH están entre:

0.00 a 0.50 No Confiable

0.51 a 0.70 Confiable

0.71 a 1.00 Altamente Confiable

Para obtener la confiabilidad se realizó la prueba piloto aplicando una encuesta a 20 trabajadores de otra municipalidad obteniendo un valor del alfa de Cronbach de 0.75 dándonos altamente confiabilidad y es aceptable.

### **3.5. Procedimiento**

De acuerdo a la investigación es correlacional causal, no experimental, donde se aplicara a 50 empleados de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, teniendo la autorización del representante de la entidad para aplicar esta encuesta, cuando terminemos de hacer la recopilación se aplicara las herramientas respectivas para el proceso del análisis correspondiente, respetando la metodología asignada en la presente investigación y apoyándose en los instrumentos estadísticos descriptivos, construiremos una matriz de base de datos en una hoja de cálculo Excel, en la cual nos permitirá tabular y explicar a través de las tablas y figuras para ver su comportamiento de las variables y además utilizaremos el programa estadístico SPSS que nos ayudara a conocer los resultados con respecto a su relación entre la VI y VD.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Según (Carrasco 2006), nos afirma que la encuesta es una de las técnicas para la investigación social por excelencia por lo cual nos permite ver su: aplicación, autenticidad, simplicidad e imparcialidad de las cifras que con ellos se obtengan.

Para realizarse tanto los análisis factoriales exploratorios y los análisis factoriales confirmatorias de las dos variables, se codificaron, se registrarán y clasificarán estos datos analizados estadísticamente con el paquete estadístico (IBM SPSS Statistics V.21).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se reservó la identidad de los trabajadores.

Se ha respetado todos los lineamientos dados.

Se respetó la originalidad de dicho trabajo.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Descripción De Resultados

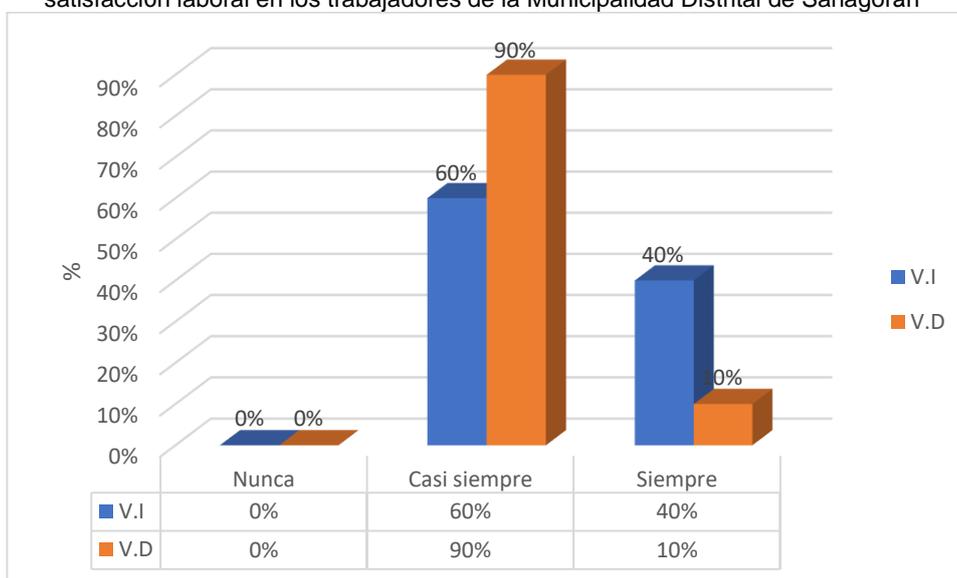
##### 4.1.1. Descripción del comportamiento de la VI y VD con sus dimensiones.

**TABLA 01:** Comparación de los puntajes obtenidos del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

Nivel	V.I – Comportamiento Organizacional		V.D – Satisfacción Laboral	
	P	%	P	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi siempre	30	60%	45	90%
Siempre	20	40%	5	10%
Total	50	100%	50	100%

FUENTE: Matriz de base de datos

**FIGURA 01:** Niveles de puntaje obtenidos del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán



FUENTE: Tabla 1

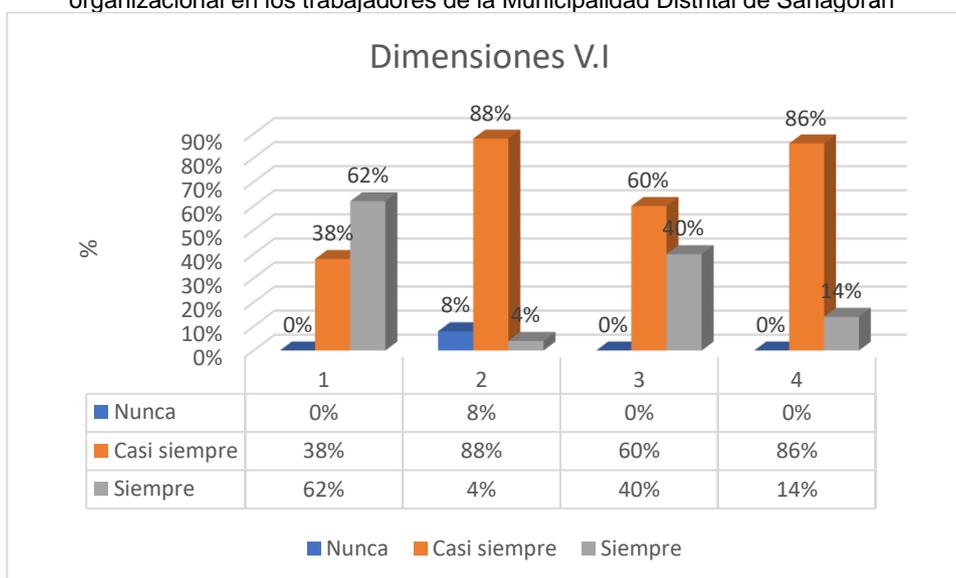
**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 01 y la figura 01 observamos el 60% **V.I- Clima Organizacional** está en el nivel de “casi siempre”, y el 40% en el nivel de “siempre”. Consecuentemente a estos empleados de esta municipalidad sostienen que el clima organizacional es la necesidad de alcanzar sus metas y/o objetivos de dicha entidad y así cumplir satisfactoriamente en su trabajo. **La V.D- Satisfacción Laboral** el 90% está en un nivel “casi siempre” y el 10% en un nivel “siempre”, Consecuentemente los trabajadores de la municipalidad sostienen que casi siempre tienen una satisfacción laboral.

**TABLA 02:** Comparación de los puntajes de los niveles de las Dimensiones de la Variable Independiente – Clima Organizacional

V.I - CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSIONES								
Nivel	D1 - ESTRUCTURA		D2- RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL		D3 – INNOVACIÓN		D4 – SERVICIOS Y PRODUCTOS	
	P	%	P	%	P	%	P	%
Nunca	0	0%	4	8%	0	0%	0	0%
Casi siempre	19	38%	44	88%	30	60%	43	86%
Siempre	31	62%	2	4%	20	40%	7	14%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Matriz de base de datos

**FIGURA 02:** Resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán



FUENTE: Tabla 2

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 02 y la figura 02, observamos estas dimensiones de la variable clima organizacional, donde el mayor porcentaje de respuesta está en los niveles con: 88% de trabajadores tienen un nivel de casi siempre de **responsabilidad individual**, 86% de trabajadores tienen un nivel de casi siempre en **servicios y productos**, 62% de trabajadores tienen un nivel de siempre en **estructura**, el 60% de trabajadores tienen un nivel casi siempre en **innovación**.

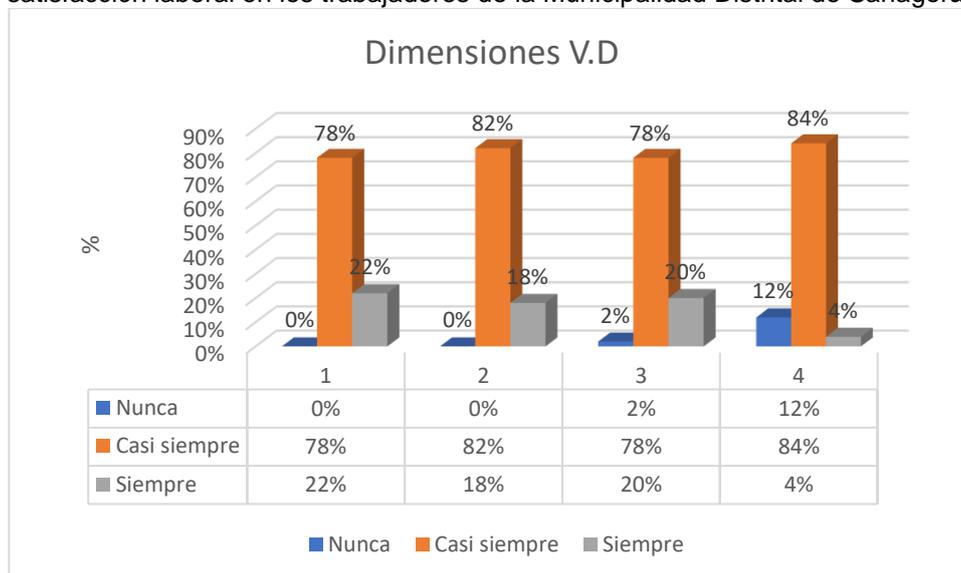
Además, podemos decir que un 8% de trabajadores tienen un nivel de nunca de responsabilidad individual y que el 4% de trabajadores tienen un nivel de siempre de responsabilidad individual.

**TABLA 03:** Comparación de los puntajes de los niveles de las Dimensiones de la Variable Dependiente – satisfacción laboral

V.D - SATISFACCIÓN LABORAL: DIMENSIONES								
Nivel	D1 – RIESGO Y TOMA DE DECISIONES		D2 – APOYO		D3 – TOLERANCIA AL CONFLICTO		D4 – REMUNERACIÓN	
	P	%	P	%	P	%	P	%
Nunca	0	0%	0	0%	1	2%	6	12%
Casi siempre	39	78%	41	82%	39	78%	42	84%
Siempre	11	22%	9	18%	10	20%	2	4%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

FUENTE: Matriz de base de datos

**FIGURA 03:** Resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán



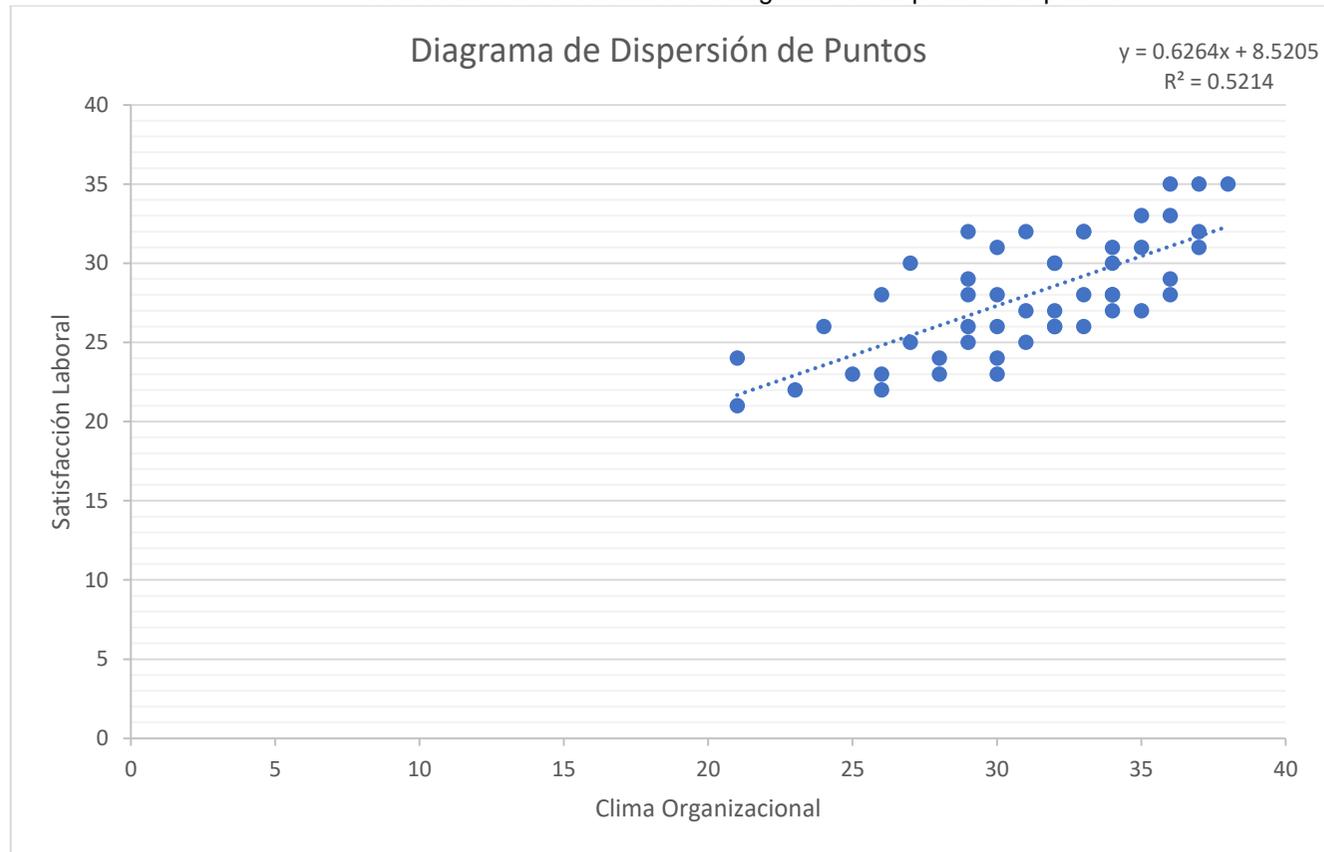
FUENTE: Tabla 3

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 03 y la figura 03 observamos estas dimensiones de esta variable satisfacción laboral, donde el mayor porcentaje que tiene respuesta está en los niveles con: podemos decir que en las cuatro dimensiones que tenemos en esta variable se determina que el nivel es de **Casi Siempre** en riesgo y toma de decisiones, apoyo, tolerancia al conflicto, remuneración.

Además, observamos esta dimensión 3 tolerancia al conflicto tiene un 78% de trabajadores que tienen un nivel casi siempre; el 20% de trabajadores tienen un nivel siempre y el 2% de trabajadores tienen un nivel nunca. En la dimensión 4 remuneración tiene un 84% de trabajadores que tienen un nivel casi siempre, el 12% de trabajadores tiene un nivel de nunca y el 4% tienen un nivel de siempre.

#### 4.1.2. Diagrama De Dispersión De Puntos

**FIGURA 04:** Resultados del diagrama de dispersión de puntos



**FUENTE:** Matriz de base de datos

## 4.2. Contrastación De Hipótesis

**TABLA 04:** La prueba de KOLMOGOROV SMIRNOV de los puntajes sobre el clima organizacional y dimensiones para sus efectos al impulso de la mejora de la satisfacción laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán.

PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS		CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	INNOVACIÓN	SERVICIOS Y PRODUCTOS
N		50	50	50	50	50
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	31,00	9,06	6,66	8,08	7,20
	Desviación típica	4,214	1,609	1,423	1,353	1,245
Diferencias más extremas	Absoluta	,094	,155	,214	,176	,184
	Positiva	,057	,155	,158	,124	,184
	Negativa	-,094	-,135	-,214	-,176	-,128
Z de Kolmogorov-Smirnov		,663	1,095	1,516	1,247	1,300
Sig. asintót. (bilateral)		,771	,182	,020	,089	,068
PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS		SATISFACCIÓN LABORAL	RIESGO Y TOMA DE DECISIONES	APOYO	TOLERANCIA AL CONFLICTO	REMUNERACIÓN
N		50	50	50	50	50
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	27,94	7,34	7,10	7,44	6,06
	Desviación típica	3,656	1,364	1,403	1,358	1,331
Diferencias más extremas	Absoluta	,093	,238	,183	,180	,218
	Positiva	,093	,238	,183	,140	,218
	Negativa	-,079	-,182	-,117	-,180	-,162
Z de Kolmogorov-Smirnov		,661	1,686	1,297	1,273	1,541
Sig. asintót. (bilateral)		,775	,007	,069	,078	,017

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 04, observamos que en estos resultados de estas pruebas de la normalidad del KOLMOGOROV–SMIRNOV de estas variables: clima organizacional y satisfacción laboral, con sus respectivas dimensiones, donde podemos mostrar estos mismos niveles de significancias de la prueba: KOLMOGOROV–SMIRNOV, dando a la mayoría de valores un porcentaje mayor del 5%, quiere decir, que tienen una distribución normal en estas dimensiones de: estructura, innovación, servicios y productos; comprobándose la muestra que estas dimensiones y las variables tienen una distribución normal, asimismo, podemos determinamos que utilizaremos las pruebas: no paramétricas, donde se analizaran las relaciones de causalidades que existe entre dichas variables, y es concordante a nuestro proyecto de investigación, decidiendo a usar el coeficiente de contingencias estadísticos de la prueba de Pearson, donde nos permitirá tener más exactitud sobre estos datos estadísticos conseguidos en la indagación.

**4.2.1. Prueba De Hipótesis General:** Existe Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020

**TABLA 05:** Existe Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**Interpretación:** La tabla 05, se determina que el nivel de relación entre: clima organizacional y satisfacción laboral a estos empleados de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, es 0.722; podemos afirmar que estas dos variables existen relación directa alta positiva donde hay correlación significativa, donde p–valor= 0.000 (p–valor<0.05). Por lo tanto, el aumento de nivel del clima organizacional tiene efectos para las satisfacciones laborales a estos empleados de esta municipalidad. Consecuentemente aceptamos esta hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula.

## 4.2.2. Pruebas De Hipótesis Específicas:

### 4.2.2.1. Influencia de la VI en relación a las dimensiones de la VD

**H1.** Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión Riesgo y Toma de Decisiones de los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2020.

**TABLA 06:** Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión riesgo y toma de decisiones de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	RIESGO Y TOMA DE DECISIONES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,557**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
RIESGO Y TOMA DE DECISIONES	Correlación de Pearson	,557**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 06, se determina el nivel de relación entre el clima organizacional y riesgo de toma de decisiones a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.557; por lo que se afirma que es de correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor}=0.000$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables es directa, por lo tanto, si el clima organizacional es mejor, entonces el riesgo y toma de decisiones mejor será.

**H2.** Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión Apoyo de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.

**TABLA 07:** Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión apoyo de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	APOYO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
APOYO	Correlación de Pearson	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 07, se determina el grado de relación entre el clima organizacional y apoyo a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.552; por lo que se afirma que es de correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor}=0.000$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables son directas, por lo tanto, si el clima organizacional es mejor, entonces el apoyo mejor será.

**H3.** Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión Tolerancia al Conflicto de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2020.

**TABLA 08:** Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión tolerancia al conflicto de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	TOLERANCIA AL CONFLICTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,353*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	50	50
TOLERANCIA AL CONFLICTO	Correlación de Pearson	,353*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 08, determinamos el nivel de relación entre clima organizacional y tolerancia al conflicto a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.353; por eso se afirma una correlación baja, altamente significativa donde  $p\text{-valor}=0.012$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Por ser positiva, la relación de las dos variables es directa, por lo tanto, a mejor clima organizacional, la tolerancia al conflicto será mejor.

**H4.** Existe influencia del Clima Organizacional en la dimensión Remuneración de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión - 2020.

**TABLA 09:** Existe Influencia del clima organizacional en la dimensión remuneraciones de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIONES		CLIMA ORGANIZACIONAL	REMUNERACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,469**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
REMUNERACIÓN	Correlación de Pearson	,469**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** En la tabla 09, se determina el nivel de relación entre el clima organizacional y remuneraciones a estos empleados de la Municipalidad Distrital de Sanagorán es 0.469; afirmamos que tiene correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor}=0.001$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables es directa, por lo tanto, si el clima organizacional es mejor, entonces la remuneración es mejor.

#### 4.2.2.2. Influencia de las dimensiones de la VI en relación a la VD

**H5.** Existe influencia de la dimensión Estructura en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2020

**TABLA 10:** Existe Influencia de la dimensión Estructura en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIÓN		ESTRUCTURA	SATISFACCIÓN LABORAL
ESTRUCTURA	Correlación de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 10, determinamos el nivel de relación entre estructura y la satisfacción laboral a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.636; afirmamos que tiene correlación alta, altamente significativa donde p-valor=0.000 (p-valor < 0.05). Por ser positiva, esta relación de variables es directa, por lo tanto, si la estructura es mejor, entonces la satisfacción laboral mejor será.

**H6.** Existe influencia de la dimensión Responsabilidad Individual en la Satisfacción Laboral de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2020

**TABLA 11:** Existe Influencia de la dimensión responsabilidad individual en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIÓN		RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	SATISFACCIÓN LABORAL
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Correlación de Pearson	1	,616**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,616**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 11, se determina el grado de relación entre responsabilidad individual y satisfacción laboral a estos trabajadores de la Municipalidad de Sanagorán es 0.616; por lo que se afirma es una correlación alta, altamente significativa donde p-valor=0.000 (p-valor < 0.05). Por ser positiva, la

relación de las dos variables es directa, por lo tanto, si la responsabilidad individual es mejor, entonces la satisfacción laboral mejor será.

**H7.** Existe influencia de la dimensión Innovación en la Satisfacción Laboral de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2020

**TABLA 12:** Existe Influencia de la dimensión innovación en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIÓN		INNOVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
INNOVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,513**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,513**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 12, determinamos el nivel de relación entre la innovación y la satisfacción laboral a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.513; afirmamos que tiene correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor}=0,000$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables es directa, es decir, si la innovación es mejor, entonces la satisfacción laboral mejor será

**H8.** Existe influencia de la dimensión Servicios y Productos en la Satisfacción Laboral de Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2020

**TABLA 13:** Existe Influencia de la dimensión servicios y productos en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán

CORRELACIÓN		SERVICIOS Y PRODUCTOS	SATISFACCIÓN LABORAL
SERVICIOS Y PRODUCTOS	Correlación de Pearson	1	,361**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	50	50
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	,361**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	50	50

FUENTE: Matriz de base de datos

**INTERPRETACIÓN:** La tabla 13, se determina el nivel de relación entre servicios y productos y la satisfacción laboral a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán es 0.361; por lo tanto, se afirma una correlación baja, altamente significativa donde  $p\text{-valor}=0.010$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Por ser positiva, la relación de las dos variables es directa, por lo tanto, si los servicios y productos son mejores, entonces la satisfacción laboral mejor será.

## V. DISCUSIÓN

Al formular el problema de investigación se ve plasmado en estos resultados existe la relación casi siempre entre las variables independiente y la dependiente, en las municipalidades distritales de la provincia de Sánchez Carrión, esto refleja en los resultados obtenidos con las pruebas de Pearson, teniendo una relación altamente significativa.

En la tabla 05, se determina que la escala de relación entre los niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral a estos empleados de esta Municipalidad Distrital de Sanagorán, afirmando que estas variables existentes hay relación directa alta positiva donde hay correlación significativa, con un  $p\text{-valor}=0.000$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ).

Zans A. (2017) dice, el clima organizacional presentes en la FAREM, son óptimos en su superior medición, donde se estima entre: medianas, favorables y desfavorables, para mejorar el Clima Organizacional que incurriría de modo positivo a los desempeños laborales de estos empleados de dicha facultad.

Navarro (2017) dice, el personal al ser contratado por medio de terceros, podría sentirse menos beneficiado, lo que conllevaría a menor identificación con la empresa y menor compromiso laboral, afectando así, de forma negativa el clima organizacional.

Velásquez (2015) dice, están logrando la determinación, para el clima organizacional que es predictor fuerte de las satisfacciones laborales percibidas en los trabajadores de Hitachi Chemical, de Montemorelos, Nuevo León, México. Así está afirmándose que cuando es mejor la calidad del clima organizacional que experimentamos los trabajadores, entonces mejorarán y tendrán mayor nivel de satisfacción laboral.

Bobadilla (2017), Se comprueba que si existe las relaciones entre: el clima organizacional y los desempeños laborales de los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Las relaciones se especificaron con las pruebas estadísticas Chi cuadrada, por medio de la prueba de

hipótesis. Estas pruebas confirmamos que existe las relaciones entre estas dos variables, donde las cifras expresan de la Chi evaluada de 0.8199 mayor que la Chi teórica de 0.711, con el grado significativo de  $\alpha=0.05$  y  $gl=4$ , donde se rechaza esta hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Así mismo, se determinó las relaciones existentes entre las variables por medio del estadígrafo coeficiente de contingencias. Donde la prueba manifiesta una conclusión de 0.088; por lo que se asigna una existencia de relación positiva débil entre clima organizacional y los desempeños laborales de los institutos superiores tecnológicos de Huancayo.

Toala (2014), Está demostrando que en la Ilustre Municipalidad de Jipijapa, no hay buena comunicación para mejorar la relación interpersonal de las Autoridades y de los servidores públicos, por ende se debe tener un proyecto para manejar un modelo de clima organizacional en la Ilustre Municipio de Jipijapa, permitiremos a estos servidores que puedan laborar con motivación y la productividad laboral sea eficientemente direccionada a los objetivos de la entidad, lo que se validara la hipótesis general de dicha indagación.

Pacheco (2017), nos dice que, clima organizacional mucho influyen en los desempeños laborales de las empresas PYMES Hoteleras de Riobamba. Esta variable de clima organizacional tiene una mejor correlación de orden de impacto que se presentan en los involucramientos laborales está en un 0.91, la autorrealización, la comunicación, la condición laboral está en un 0.90 y lo deficiente correlación es la supervisión está en un 0.88. En la variable desempeño laboral las correlaciones con mejores ordenes de impacto son: calidad esta dado en 1.01, trabajo en equipo de 0.92, productividad de 0.91, responsabilidad de 0.89 y la deficiente correlación esta dado en conocimiento–habilidades con un 0.76. Existiendo una correlación positiva entre estas dos variables de clima organizacional y desempeño laboral demostrándose con prueba de hipótesis que está en un 0.713.

Carrión (2018), En las variables de: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral se demuestra que existe una correlación positiva moderada, por

lo tanto, por lo tanto, cuando aumente la relación en un mismo sentido, entonces aumenta para las dos variables, es decir, hay una relación entre estas dos variables. Ahora con respecto a sus dimensiones de autorrealización y desarrollo personal encontramos una correlación negativa muy alta, por lo tanto, el ambiente laboral de estos empleados de Municipalidad distrital de Zaña es: desfavorable en cuanto a clima organizacional y satisfacción laboral. En tanto en Clima Organizacional y Satisfacción Laboral con respecto a las dimensiones de: comunicación y relaciones sociales se concluyeron que estos empleados no se interrelacionan asertivamente. En cuanto al ambiente físico, estos trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, evidenciaron, que cuentan con las herramientas tecnológicas adecuadas para mejorar sus funciones en el trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

- La tabla 05, se determina que el nivel de relación entre: clima organizacional y satisfacción laboral a estos empleados de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, es 0.722; podemos afirmar que estas dos variables existen relación directa alta positiva donde hay correlación significativa, donde  $p\text{-valor} = 0.000$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Por lo tanto, el aumento de nivel del clima organizacional tiene efectos para las satisfacciones laborales a estos empleados de esta municipalidad. Consecuentemente aceptamos esta hipótesis de estudio y rechazamos la hipótesis nula.
- La tabla 06, se determina que el nivel de relación entre el clima organizacional y riesgo de toma de decisiones a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.557; por lo que se afirma que es de correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor} = 0.000$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables es directa, por lo tanto, si el clima organizacional es mejor, entonces el riesgo y toma de decisiones mejor será.
- La tabla 07, se determina el grado de relación entre el clima organizacional y apoyo a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.552; por lo que se afirma que es de correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor} = 0.000$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables son directas, por lo tanto, si el clima organizacional es mejor, entonces el apoyo mejor será.
- La tabla 08, determinamos que el nivel de relación entre clima organizacional y tolerancia al conflicto a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.353; por eso se afirma una correlación baja, altamente significativa donde  $p\text{-valor} = 0.012$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Por ser positiva, la relación de las dos variables es directa, por lo tanto, a mejor clima organizacional, la tolerancia al conflicto será mejor.
- La tabla 09, se determina el grado de relación entre el clima organizacional y remuneraciones a estos empleados de la Municipalidad de Sanagorán está en un 0.469; por lo que, afirmamos que tiene correlación moderada, altamente significativa donde  $p\text{-valor} = 0.001$  ( $p\text{-valor} < 0.05$ ). Siendo positiva, esta relación las dos variables es directa, por lo tanto, si el clima organizacional es mejor, entonces la remuneración es mejor.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda examinar la relación de un clima organizacional y satisfacción laboral por los jefes y gerentes de todas las áreas de la Municipalidad distrital de Sanagorán, de tal manera que la satisfacción laboral de los trabajadores pueda ser mejor de lo que era. Por lo tanto, en la municipalidad se podría implementar una política de clima laboral a los trabajadores para un mejor desempeño.
- Tomando la recomendación anterior el clima organizacional, sobre el riesgo y toma de decisiones es importante que los directivos y administrativos, realicen diagnósticos periódicos para mejorar los riesgos y toma de decisiones.
- Los gerentes para mejorar el clima organizacional sobre el apoyo a los trabajadores se deben mejorar y reconocer a los trabajadores motivándoles.
- Se recomienda que la alta gerencia debe mejorar la tolerancia al conflicto, como mejorando sus áreas como personal para tener un mejor trato al personal que labora en la municipalidad.
- Se recomienda que la alta dirección se debe dar las remuneraciones de acuerdo a sus perfiles para motivar al personal para que se superen día a día.

## VIII. PROPUESTA

Nuestro objetivo principal Determinar la influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán, para fortalecer la relación institucional a un largo plazo. Por eso nos centraremos en buscar mecanismos para fomentar la comunicación, donde nos permitirá un mejor intercambio de opiniones y tener mejor una identificación con nuestra institución y beneficio mutuo.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ÁREA RESPONSABLE	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS A ALCANZAR
Determinar la influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sanagorán.	Determinar la influencia del clima organizacional sobre el <b>riesgo y toma de decisiones</b> de los trabajadores de la Municipalidad	<b>Gerente Municipal</b>	Diseñar una metodología para poder apoyar al personal que labora en la institución	Nº de equipos formados para alcanzar las metas propuestas por cada área y en cuanto tiempo se puede resolver estas metas.	Reducir el tiempo trabajando en equipo y cumpliendo los objetivos trazados.
	Determinar la influencia del clima organizacional sobre el <b>apoyo</b> de los trabajadores de la Municipalidad	<b>Gerente de áreas</b>	Los jefes deben apoyar a sus colaboradores para un mejor trabajo en equipo.	Nº de capacitaciones a cada empleado.	Capacitar dos veces mensuales a los empleados de la institución.
				Nº de reconocimientos por parte de su jefe inmediato.	Incrementar los incentivos a los empleados por el buen trabajo.

	Determinar la influencia del clima organizacional sobre la <b>tolerancia al conflicto</b> de los trabajadores de la Municipalidad	Alta dirección	Saber cómo llegar a resolver los conflictos que existe entre los empleados y la institución.	Nº de quejas por los empleados y en qué tiempo se resuelven esas quejas.	Reducir estas quejas por parte del empleado y así mejorar su calidad de trabajo.
	Determinar la influencia del clima organizacional sobre la <b>remuneración</b> de los trabajadores de la Municipalidad	Recursos Humanos	Realizar un constante seguimiento de los trabajadores para evitar los conflictos de descuentos.	Hacer encuestas de satisfacción con respecto a los salarios y evitar malos entendidos.	Incrementar la satisfacción de los empleados mensualmente para mejorar el trabajo.

## REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2004). Diccionario de Comportamientos: Gestión por Competencias: Cómo Descubrir las Competencias a Través de los Comportamientos. Ediciones Granica SA.
- Anamorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas, Escuela de Economía USAT, Lambayeque – Perú enero 2017.
- Anderson, D. R., Sweeny, D. y Williams, T. A. (2008). Estadística para administración y Economía. México: Cengage Learning.
- Arias, J. (1998). Factores del Comportamiento Docente. Primera Edición. Lima. Perú: Tarea.
- Bardales P. (2016). Según tesis. “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*”, Tesis de Maestría, recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bobadilla, Merlo. (2017). Según tesis. “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*”, Universidad Nacional del Centro del Perú – Escuela de Posgrado recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blake, R., & MOUTON, J. (1981). Productivity: The Human Side. New York: AMACOM.
- BROWN, W. Y MOBERG, D. (1990). “*Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque integral*”. México. Editorial Limusa.
- Brunet, L. (2007). Tipología de los Conflictos Organizacionales. México: McGraw-Hill.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Diagnóstico y Consecuencia. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.

- B. Rodríguez J. (2016). Según tesis. *“El interés por definir en forma operativa el significado de la calidad de vida en el trabajo”*, Tesis Doctoral, recuperada de: <http://Dspace.Umh.Es/Bitstream/11000/3018/1/Td%20rodr%C3%Adguez%20jarabo%2c%20beatriz.Pdf>
- Carrión C. (2018). Según tesis. *“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de zaña región Lambayeque 2018”*, Tesis de Maestría, recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/unprg/7754/bc-2640%20carrion%20colchado.pdf?sequence=1>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. (1 a ed.). Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *“Administración de Recursos Humanos”*, (1ª ed.). México: McGraw Hill/Inter American a Editores, S.A.
- Chiavenato, M. (2002). Gestión de Talento Humano. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Chiavenato, M. (2004). Gestión de Talento Humano. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones (9na ed.). México: McGraw Hill.
- Corral, S., & Pereña, J. (2010). Cuestionario del Clima Laboral. Manual (2ª ed.). Madrid: TEA Ediciones.
- Chruden, H. J. y Sherman, A. W. (2002) Administración de Personal (1a ed.). México: Continental.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C. y Núñez Partido, A. (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos. *Universum*, 23(2), 66-85.
- Daft R.I. (2007). Teoría y DISEÑO ORGANIZACIONAL. 8ª ed. México: Thomson.

- Davis, K., y Newstrom, W. (2007). *El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw- Hill.
- De La Roca, Y. (2017), Según tesis: "*Aspectos Determinantes del Clima Organizacional de Contextos Sanitarios*", Tesis Doctoral, recuperada de: [http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/45053/2/TD\\_YolandadelaRocaPascual.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/45053/2/TD_YolandadelaRocaPascual.pdf)
- Delamotte, Y. y Takezawa, S. (1984.) *Quality of Working Life in International Perspective*. Ginebra: OIT.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. México: Pearson Prentice Hall.
- Edilson Bustamante. (2012). Artículo: "*El Clima de Comunicación, la Motivación y la Satisfacción Laboral en un Proceso de Atención Primaria en Colombia*". *Revista de comunicación y salud* vol.3, N° 1, pp 35-59, 2013 editado por INICSyS.
- Escribano, O. (2005). *Gestión Clínica en Cirugía*. Madrid: Aran.
- Fabiola Beatriz Bruzual Sandra (2016). Según tesis. "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa de Servicios Reliability and Risk Management*", Tesis de Maestría, recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/133/Tesis%20Fabiola%20Beatriz%20Bruzual%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fiedler, F. E. y Chemers, M.m. (1985). *Liderazgo y Administración Efectiva*. México: trillas.
- Forehand, G y Gilmer, B (1964). *Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*. *Psychological Bulletin*. 62, 361-382.
- Furnham, Adrian. *Psicología Organizacional: "El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones."* (2000). Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres
- Fleishman, H. (1959). *Clima Organizacional y Desarrollo del Desempeño Laboral*. México DF. México: Ateneo.

- Fleishman, E. y Bass, A. (1986). Estudios de Psicología Industrial y del Personal. México: Trillas.
- García, I. (2006). Según tesis: *“La Formación del Clima Psicológico y su Relación con los Estilos de Liderazgo”*, Tesis Doctoral, recuperada de: <https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/tesis-la-formacion-del-clima-psicologico-y-su-relacion-con-los-estilos-de-liderazgo.pdf>
- Gibson J, (1992) “Organizaciones”. México Mc Graw Hill Hernández S, Roberto. Metodología de la Investigación. México, Mc Graw Hill, 1998.
- Gorden, Judith. Comportamiento Organizacional. 5ª Edición México 2000. Prentice Hall.
- Hall, R. y otros. (1996). Organizaciones: Estructura y Proceso. Madrid. España: Ediciones Prentice – Hall Hispanoamérica S.S.
- Hernández R. Fernández. C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. México DF. México: Ed. Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R, (2014) Metodología de la Investigación.6º edición. México: Editorial McGraw Hill Education.
- Johnson, R. y Kubly, P. (2004). Estadística elemental: lo esencial. México: Thomson.
- Juárez, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307-314.
- Keith, Davis. "El Comportamiento Humano en el Trabajo". Tercera Edición. Edit. Mc Graw-Hill / Interamericana. México. 1991
- Kerlinger, L. (2002). Investigación del Comportamiento (4 a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, Harold y Werkrich. "Administración: Una Perspectiva Global" (1999). Segunda Edición. Edit. Graw Hill. México.

- Korman, A. (1978): Psicología de la Industria y de las Organizaciones. Madrid, Ed. Marova.
- Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las Organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
- Larico A. (2015). Según tesis. “*Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*”, Tesis de Maestría, recuperada de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Landeau, R. (2007). Elaboración de Trabajos de Investigación. Caracas: Alfa
- Likert, R. y Gibson Likert, J. (1986). Nuevas Formas para Solucionar Conflictos. México: Trillas.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate. Nueva York: Simon y Schuster.
- Litwin, H. y Stinger, M. (1998). Dimensiones del Clima Organizacional. Segunda Edición. México DF. México: MC Graw Hill.
- López J. (2010) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Universidad de Playa Ancha.
- Martínez de Velasco, A. y Nosnik, A. (2002). Comunicación Organizacional Práctica. México: Trillas.
- McGregor, D. (1975). El Aspecto Humano de las Empresas. México: editorial Diana.
- Montoya c. (2017). según articulo original, Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.
- Muchinsky, P. M. (2002). Psicología Aplicada al Trabajo. México: Cengage Learning.
- Newstrom, J. W. (2011). “Comportamiento Humano en el Trabajo”. México: McGraw Hill/Inter American a Editores, S.A.

- Ouchi, W. (1981). Teoría Z. México: Addison-Wesley
- Pacheco, H. (2017). Según Tesis: “*Modelo de Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en las PYMES Hoteleras de RIOBAMBA*”, Tesis doctoral, recuperada de: <https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis7.pdf>
- Pintado, E. (2014). Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano. 4<sup>o</sup> edición. Lima - Perú.
- Porter, Lyman y Steve Lawler. "Teorías de Motivación" Edit. Prentice – México 1988.
- Robbins, S. (1990). Comportamiento Organizacional. México DF. México: Octava Edición D. F. Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2007). Administración Teórica y Práctica. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S, Judge, T. (2013) Comportamiento Organizacional. 15<sup>o</sup> edición. México: Pearson.
- Rodríguez. (1999). “Diagnóstico de Comportamiento Organizacional”. México: Alfa Omega.p.500.
- Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. (3<sup>a</sup> ed.) México: Alfaomega.
- Rodríguez D. 2008. Gestión Organizacional. Elementos para su Estudio. 4<sup>a</sup> ed. Santiago: Eds. Universidad Católica de Chile; 2008.
- Rojas M. (2017). Según Tesis: “*El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016*”, Tesis de Maestría, recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas\\_MJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas_MJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Somoza, Fernando. (1993). Director de Comunicación. España: Ediciones Edipo.
- Schultz, P. (1995). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (1994). Administración (sexta edición).

- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (4a. ed.). México: Editorial Limusa S.A. de C.V.
- Toala, s. (2014). Según tesis: “*Diseño de Clima Organizacional como Mecanismo de Atención y su Incidencia en el Desempeño Profesional de los Servidores Públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa-2013*” – escuela de posgrado, recuperado de: [http://200.62.226.186/bitstream/upaorep/734/1/TOALA\\_SANDRA\\_%20CLIMA\\_ORGA\\_NIZACIONAL\\_ATENCI%c3%93N.pdf](http://200.62.226.186/bitstream/upaorep/734/1/TOALA_SANDRA_%20CLIMA_ORGA_NIZACIONAL_ATENCI%c3%93N.pdf)
- Trice, H.M. y Beyer, J.M. (1993). *The Culture of Work Organizations*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Valeria, M. (2002). En su artículo: “*Factores que Indicen en la Satisfacción Laboral del Obrero Rural*”, recuperado de: <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/viewFile/41/41>
- Velásquez, S. (2015). Según tesis: “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México*”. Tesis de Maestría, recuperado de: [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Tesis\\_%20Sandy%20Maril%c3%ba%20Vel%c3%a1zquez%20Hern%c3%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/110/Tesis_%20Sandy%20Maril%c3%ba%20Vel%c3%a1zquez%20Hern%c3%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Verenice Navarro Medina (2017). Según tesis: “*Diagnóstico de Clima Organizacional para Trabajadores Contratados por Outsourcing*” caso: *Bendita Paleta*, Tesis de Maestría, recuperado de: <https://docplayer.es/58294645-Instituto-politecnico-nacional-unidad-profesional-interdisciplinaria-de-ingenieria-y-ciencias-sociales-y-administrativas.html>
- Weinert, A.B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización la Conducta Humana en las Organizaciones*. Barcelona: Editorial Herder.

Yukl, G.A. (1981). *Leadership in Organizations* (3ª Ed.). Englewood cliffs, NJ.: Prentice Hall.

Zans, A. (2017). Según tesis: "*Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el Período 2016*", Tesis de maestría, recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

# **ANEXOS**



## Anexo 02

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Sanagorán de la Provincia Sánchez Carrión - 2020.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Clima Organizacional</b>	Se aprecia que el ambiente corporativo es el centro interior y el ambiente de una institución. Elementos como: las políticas, la tecnología, los reglamentos, las fases de existencia de los negocios, las formas de liderar, así como otros, estos son muy influyentes en las personas. El ambiente corporativo puede explicar las distintas peculiaridades obedeciendo de cómo se sienten los empleados de una institución. Produciendo algunos emprendedores en los empleados como es la satisfacción en un cargo, estar motivados, satisfacción de un cargo, productividad y ausentismo. Chiavenato (1990)	Esta variable se operacionalizará mediante una encuesta a la población muestral de estudio, la misma que permitirá medir el grado del ambiente corporativo existente en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, 2019; teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad individual, innovación, servicios y productos.	<b>Estructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglamento</li> <li>• Condiciones</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Ambiente</li> </ul>
			<b>Responsabilidad individual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Confianza</li> <li>• Ayuda</li> </ul>
			<b>Innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideas</li> <li>• Iniciativas</li> <li>• Reto</li> <li>• Motivación</li> </ul>
			<b>Servicios y productos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima</li> <li>• Alentar</li> <li>• Buen trato</li> <li>• Información</li> </ul>
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Satisfacción Laboral</b>	El desempeño de la persona en el empleo cambia de un individuo a otro y de posición en posición, pues esto obedecerá de las circunstancias estipulantes por lo que sea dominado. Cada persona es calificada de decidir su precio-ganancia para conocer en qué manera justifica el trabajo desarrollado para determinar las actividades; por lo tanto, el sacrificio personal necesitara de las, cualidades y las capacidades de cada persona y de cómo comprenda el papel que desempeña (Chiavenato, 2000)	Esta variable se operacionalizará mediante una encuesta a la población muestral, la misma que permitirá medir el grado de satisfacción laboral de los empleados públicos de la Municipalidad Distrital de Sanagorán - 2019, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Riesgo y toma de decisiones, apoyo, tolerancia al conflicto, remuneración.	<b>Riesgo y toma de decisiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Participación</li> </ul>
			<b>Apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> <li>• La relación con los jefes</li> <li>• Interés</li> <li>• Percepción</li> </ul>
			<b>Tolerancia al conflicto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones laborales</li> <li>• Desarrollo</li> <li>• Control</li> <li>• Aburrimiento</li> </ul>
			<b>Remuneraciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo</li> <li>• Condiciones de salario</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Las condiciones del bienestar</li> </ul>

### Anexo 03

#### MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Título: Relación Entre Clima Organizacional con Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Sanagorán de la Provincia Sánchez Carrión - 2020.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	N.º DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Estructura	Reglamento	01.- ¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	4	25%	(3) Siempre (2) Casi siempre (1) Nunca	Cuestionario
		Condiciones	02.- ¿La institución se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras?				
		Reconocimiento	03.- ¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus labores?				
		Ambiente	04.- ¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?				
	Responsabilidad individual	Comunicación	05.- ¿Existen suficientes canales de comunicación?	4	25%		
		Liderazgo	06.- ¿Los jefes escuchan los planteamientos que hacen los empleados?				
		Confianza	07.- ¿Cuánta confianza y apoyo recibe usted de sus gerentes?				
		Ayuda	08.- ¿El gerente trata de ayudarles en sus problemas?				
	Innovación	Ideas	09.- ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	4	25%		
		Iniciativas	10.- ¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?				
		Reto	11.- ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?				
		Motivación	12.- ¿Los jefes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución?				
	Servicios y Productos	Autoestima	13.- ¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	4	25%		
		Alentar	14.- ¿Se estimula a los trabajadores de la municipalidad para rendir al máximo?				
		Buen Trato	15.- ¿Se trata bien a los pobladores que vienen por los servicios?				
		Información	16.- ¿Se da buena información al usuario que viene atenderse a la municipalidad?				
		<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>100%</b>		

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	N.º DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
Satisfacción laboral	Riesgo y toma de decisiones	Trabajo en equipo	01.- ¿Los trabajadores cooperan entre sí para un mejor trabajo?	4	25%	(3) Siempre (2) Casi siempre (1) Nunca	Cuestionario
		Colaboración	02.- ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				
		Retroalimentación	03.- ¿Recibe retroalimentación clara por parte de sus jefes acerca del trabajo?				
		Participación	04.- ¿Los empleados que trabajan en mi área se ayudan los unos a los otros?				
	Apoyo	Capacitaciones	05.- ¿Los jefes promueven las capacitaciones que se necesitan para el personal?	4	25%		
		La relación con los jefes	06.- ¿Los jefes expresan reconocimientos por los logros alcanzados?				
		Interés	07.- ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?				
		Percepción	08.- ¿Las tareas que realizo es percibido como algo sin importancia?				
	Tolerancia al conflicto	Las condiciones laborales	09.- ¿Cada empleado asegura sus niveles de logros de trabajo?	4	25%		
		Desarrollo	10.- ¿La institución promueve el desarrollo de los empleados?				
		Control	11.- ¿Mi institución de trabajo me ofrece las oportunidades de hacer lo mejor que se hacer?				
		Aburrimiento	12.- ¿Existes incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias?				
	Remuneraciones	Sueldo	13.- ¿Está Ud. Conforme con el monto asignado?	4	25%		
		Comparación de salarios	14.- ¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?				
		Compromiso	15.- ¿Las remuneraciones están de acuerdo al desempeño y los logros?				
		Las condiciones del bienestar	16.- ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?				
			<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>		

## Anexo 04

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019"

**OBJETIVO:** Determinar la Influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DR. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZAN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
✓				



**FIRMA DEL EVALUADOR**

Dr. LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN  
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019"

**OBJETIVO:** Determinar la Influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CALO GASTAÑADUY, CAROLA CLAUDIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA EN EDUCACION

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019"

**OBJETIVO:** Determinar la Influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Morales Salazar Pedro Joniel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor en Administración de la Educación

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	<del>X</del>			

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019"

**OBJETIVO:** Determinar la Influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

ACOSTA REBAZA OSCAR RAFAEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019"

**OBJETIVO:** Determinar la Influencia del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, Provincia Sánchez Carrión, 2019

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

REBAZA LOPEZ ALEJAS NICOLAS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				

  
FIRMA DEL EVALUADOR



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN

SÁNCHEZ CARRIÓN – LA LIBERTAD  
Creación Política 03 de Noviembre de 1900

“Año de la universalización de la salud”

### CONSTANCIA

El Sr. Fernando Teófilo Castillo Tamayo, Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Sanagorán:

Hace constar:

Que el Sr. Marcos Antonio Ruiz Vergara, identificado con DNI N° 42901851, estudiante de la Universidad Privada Cesar Vallejo, se autoriza que realice su encuesta al personal de la municipalidad distrital de Sanagorán, para el mes de enero.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que se considere conveniente.

Sanagorán 01 de enero del 2020

Atte.,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANAGORÁN  
SÁNCHEZ CARRIÓN  
*Fernando Teófilo Castillo Tamayo*  
Lic. Adm. Fernando Teófilo Castillo Tamayo  
GERENTE MUNICIPAL

Calle Los Angeles S/N Plaza de Armas – Sanagorán – Sánchez Carrión – La Libertad  
Web: [munisanagoran.gob.pe](http://munisanagoran.gob.pe) Email: [munisanagoran@hotmail.com](mailto:munisanagoran@hotmail.com) Facebook: [muni.sanagoran](https://www.facebook.com/muni.sanagoran)

SANAGORÁN: La calzada, Caracmaca, Hualangopampa, El Huayro, Pampa de Arena, Chugurbamba, Huayobamba, Llur y Malcachugo.  
CHUYUGUAL: Peña Colorada, La Unión, Cushuro, Pampa Verde, Corral Grande, Los Loros, Las Totoras, Cruz de Challuate, San Miguel.  
VENTANAS: El Marco, Huarana, Challuate, Nuevo Progreso, Yerba Buena, Casaña, 24 de Junio y Nuevo Casgabamba.  
HUALASGOSDAY: Querqueropampa, Anasmarquilla, Pumamullo, Vilcas, Salachar y Coimaca.

## Anexo 06

# ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL

El siguiente cuestionario CLIMA ORGANIZACIONAL

Se solicita a los participantes sean objetivos, honestos y sinceros con sus respuestas. Se agradece de forma anticipada por su colaboración, los resultados que se obtengan en esta investigación científica permitirán mejorar el clima organizacional en la satisfacción laboral.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario incluye tres alternativas de respuestas. Preste atención a cada una de estos ítems, así como las opciones de respuesta que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su institución.

- Si no ocurre, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

ORD.	DIMENSIONES	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
<b>ESTRUCTURA</b>				
01	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?			
02	¿La institución se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras?			
03	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus labores?			
04	¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?			
<b>RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL</b>				
05	¿Existen suficientes canales de comunicación?			
06	¿Los jefes escuchan los planteamientos que hacen los empleados?			
07	¿Cuánta confianza y apoyo recibe usted de sus gerentes?			
08	¿El gerente trata de ayudarles en sus problemas?			
<b>INNOVACIÓN</b>				
09	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?			
10	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?			
11	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?			
12	¿Los jefes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución?			
<b>SERVICIOS Y PRODUCTOS</b>				
13	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?			
14	¿Se estimula a los trabajadores de la municipalidad para rendir al máximo?			
15	¿Se trata bien a los pobladores que vienen por los servicios?			
16	¿Se da buena información al usuario que viene atenderse a la municipalidad?			

## ENCUESTA DEL SATISFACCIÓN LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL

El siguiente cuestionario SATISFACCIÓN LABORAL

Se solicita a los participantes sean objetivos, honestos y sinceros con sus respuestas. Se agradece de forma anticipada por su colaboración, los resultados que se obtengan en esta investigación científica permitirán mejorar el clima organizacional en la satisfacción laboral.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario incluye tres alternativas de respuestas. Preste atención a cada una estos ítems, así como las opciones de repuesta que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su institución.

- Si no ocurre, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

ORD.	DIMENSIONES	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
<b>RIESGO Y TOMA DE DECISIONES</b>				
01	¿Los trabajadores cooperan entre sí para un mejor trabajo?			
02	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?			
03	¿Recibe retroalimentación clara por parte de sus jefes acerca del trabajo?			
04	¿Los empleados que trabajan en mi área se ayudan los unos a los otros?			
<b>APOYO</b>				
05	¿Los jefes promueven las capacitaciones que se necesitan para el personal?			
06	¿Los jefes expresan reconocimientos por los logros alcanzados?			
07	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?			
08	¿Las tareas que realizo es percibido como algo sin importancia?			
<b>TOLERANCIA AL CONFLICTO</b>				
09	¿Cada empleado asegura sus niveles de logros de trabajo?			
10	¿La institución promueve el desarrollo de los empleados?			
11	¿Mi institución de trabajo me ofrece las oportunidades de hacer lo mejor que se hacer?			
12	¿Existes incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias?			
<b>REMUNERACIONES</b>				
13	¿Está Ud. Conforme con el monto asignado?			
14	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?			
15	¿Las remuneraciones están de acuerdo al desempeño y los logros?			
16	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?			

**Anexo 07: Matriz de base de datos para la Descripción del comportamiento de las VI y VD con sus dimensiones**

M	VARIABLE INDEPENDIENTE - NIVEL										VARIABLE DEPENDIENTE - NIVEL									
	D1	NIVD1	D2	NIVD2	D3	NIVD3	D4	NIVD4	VI	NIVVI	D1	NIVD1	D2	NIVD2	D3	NIVD3	D4	NIVD4	VD	NIVVD
1	8	CS	7	CS	9	S	10	S	34	S	7	CS	7	CS	8	CS	6	CS	28	CS
2	9	S	7	CS	8	CS	8	CS	32	CS	8	CS	6	CS	7	CS	5	CS	26	CS
3	11	S	5	CS	9	S	7	CS	32	CS	7	CS	6	CS	8	CS	6	CS	27	CS
4	9	S	5	CS	7	CS	9	S	30	CS	7	CS	6	CS	6	CS	4	N	23	CS
5	10	S	8	CS	10	S	8	CS	36	S	7	CS	8	CS	8	CS	6	CS	29	CS
6	9	S	7	CS	9	S	9	S	34	S	7	CS	7	CS	8	CS	5	CS	27	CS
7	11	S	7	CS	8	CS	6	CS	32	CS	7	CS	8	CS	7	CS	8	CS	30	CS
8	7	CS	5	CS	8	CS	9	S	29	CS	7	CS	7	CS	5	CS	6	CS	25	CS
9	9	S	4	N	8	CS	6	CS	27	CS	7	CS	6	CS	6	CS	6	CS	25	CS
10	11	S	8	CS	9	S	8	CS	36	S	7	CS	8	CS	7	CS	6	CS	28	CS
11	10	S	8	CS	9	S	7	CS	34	S	6	CS	6	CS	8	CS	10	S	30	CS
12	8	CS	5	CS	7	CS	6	CS	26	CS	7	CS	7	CS	4	N	5	CS	23	CS
13	8	CS	5	CS	9	S	8	CS	30	CS	5	CS	6	CS	8	CS	7	CS	26	CS
14	9	S	6	CS	9	S	7	CS	31	CS	7	CS	6	CS	8	CS	6	CS	27	CS
15	10	S	5	CS	9	S	7	CS	31	CS	7	CS	6	CS	6	CS	6	CS	25	CS
16	8	CS	7	CS	7	CS	6	CS	28	CS	7	CS	5	CS	6	CS	6	CS	24	CS
17	9	S	9	S	8	CS	9	S	35	S	7	CS	6	CS	8	CS	6	CS	27	CS
18	8	CS	7	CS	7	CS	6	CS	28	CS	6	CS	6	CS	6	CS	5	CS	23	CS
19	9	S	6	CS	9	S	6	CS	30	CS	8	CS	6	CS	5	CS	5	CS	24	CS
20	10	S	8	CS	9	S	7	CS	34	S	7	CS	7	CS	7	CS	7	CS	28	CS
21	11	S	8	CS	10	S	8	CS	37	S	9	S	9	S	9	S	4	N	31	CS
22	10	S	7	CS	10	S	6	CS	33	S	6	CS	7	CS	9	S	6	CS	28	CS
23	7	CS	5	CS	7	CS	6	CS	25	CS	6	CS	5	CS	8	CS	4	N	23	CS
24	8	CS	4	N	6	CS	5	CS	23	CS	5	CS	6	CS	7	CS	4	N	22	CS
25	8	CS	8	CS	8	CS	8	CS	32	CS	7	CS	7	CS	6	CS	6	CS	26	CS
26	8	CS	5	CS	8	CS	6	CS	27	CS	9	S	8	CS	8	CS	5	CS	30	CS
27	7	CS	6	CS	6	CS	7	CS	26	CS	7	CS	9	S	8	CS	4	N	28	CS

28	11	S	8	CS	6	CS	6	CS	31	CS	7	CS	9	S	8	CS	8	CS	32	CS
29	8	SC	6	CS	6	CS	6	CS	26	CS	6	CS	6	CS	5	CS	5	CS	22	CS
30	9	S	8	CS	5	CS	7	CS	29	CS	8	CS	7	CS	10	S	4	N	29	CS
31	9	S	7	CS	8	CS	6	CS	30	CS	8	CS	6	CS	10	S	7	CS	31	CS
32	10	S	8	CS	8	CS	7	CS	33	S	6	CS	5	CS	9	S	6	CS	26	CS
33	8	CS	9	S	8	CS	8	CS	33	S	8	CS	8	CS	9	S	7	CS	32	CS
34	7	CS	5	CS	7	CS	5	CS	24	CS	8	CS	7	CS	6	CS	5	CS	26	CS
35	9	S	7	CS	8	CS	6	CS	30	CS	7	CS	7	CS	7	CS	7	CS	28	CS
36	9	S	8	CS	10	S	8	CS	35	S	10	S	10	S	7	CS	6	CS	33	S
37	9	S	8	CS	10	S	7	CS	34	S	9	S	7	CS	7	CS	8	CS	31	CS
38	11	S	8	CS	10	S	7	CS	36	S	10	S	11	S	8	CS	6	CS	35	S
39	10	S	8	CS	10	S	7	CS	35	S	9	S	9	S	7	CS	6	CS	31	CS
40	11	S	8	CS	8	CS	10	S	37	S	8	CS	9	S	7	CS	8	CS	32	CS
41	8	CS	7	CS	7	CS	7	CS	29	CS	9	S	8	CS	9	S	6	CS	32	CS
42	5	CS	4	N	6	CS	6	CS	21	CS	5	CS	5	CS	8	CS	6	CS	24	CS
43	5	CS	5	CS	5	CS	6	CS	21	CS	5	CS	5	CS	6	CS	5	CS	21	CS
44	9	S	4	N	8	CS	8	CS	29	CS	5	CS	7	CS	8	CS	6	CS	26	CS
45	12	S	6	CS	8	CS	7	CS	33	S	10	S	8	CS	9	S	5	CS	32	CS
46	12	S	7	CS	9	S	8	CS	36	S	9	S	8	CS	7	CS	9	S	33	S
47	8	CS	8	CS	8	CS	8	CS	32	CS	7	CS	9	S	7	CS	7	CS	30	CS
48	12	S	8	CS	9	S	8	CS	37	S	9	S	9	S	10	S	7	CS	35	S
49	11	S	7	CS	10	S	10	S	38	S	10	S	8	CS	9	S	8	CS	35	S
50	8	CS	7	CS	7	CS	7	CS	29	CS	7	CS	6	CS	8	CS	7	CS	28	CS

FUENTE: Propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de originalidad del autor

Yo, **RUIZ VERGARA MARCOS ANTONIO**, egresado de la Escuela de posgrado Programa académico de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** de la Universidad César Vallejo, Trujillo declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado:

**“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán de la Provincia de Sánchez Carrión - 2020”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Trujillo, 22 de julio del 2020

Apellidos y nombres del autor <b>Mg. Ruiz Vergara Marcos Antonio</b>	
DNI: <b>42901851</b>	FIRMA: 
ORCID: 0000-0003-1334-0824	