



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el  
Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Alfaro Astete, Juan Fernando (ORCID: 0000 0001 88435911)**

**ASESOR:**

**Dr. Guizado Oscoco, Felipe (0000-0003-3765-7391)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Políticas Públicas**

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Esta tesis va dedicada a mis padres, por darme la vida, por brindarme cada día su amor, consejos y apoyo incondicional en todo momento.

A mis hermanos por enseñarme a perseverar ante cualquier obstáculo.

Con todo amor y cariño a mis hijos, por ser mi motivación constante en cada paso que doy.

De manera muy especial a nuestros asesores, por sus consejos y recomendaciones para lograr las metas y de forma exitosa culminar la tesis

### **Agradecimientos**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mis estudios, por ser mi fortaleza y brindarme una vida llena de aprendizajes.

A mi familia por los valores que me han inculcado, y por tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

Una mención de gratitud a nuestra Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de alcanzar nuestras metas, a través de nuestra formación profesional.

Gracias a todos por su ayuda tiempo y dedicación.

## Índice de Contenidos

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de Contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>10</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>18</b>
<b>3.2. Variables y Operacionalización</b>	<b>19</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>21</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>25</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	<b>25</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>25</b>
<b>IV RESULTADOS</b>	<b>27</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>36</b>
<b>VI CONCLUSIONES</b>	<b>39</b>
<b>VII RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	22
<b>Tabla 2</b>	22
<b>Tabla 3</b>	23
<b>Tabla 4</b>	24
<b>Tabla 5</b>	27
<b>Tabla 6</b>	29
<b>Tabla 7</b>	31
<b>Tabla 8</b>	32
<b>Tabla 9</b>	33
<b>Tabla 10</b>	34
<b>Tabla 11</b>	35

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Variable clima Organizacional	27
<b>Figura 2</b> Variable satisfaccion Laboral	29

## Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general, Determinar la relación del Clima Organizacional con respecto a la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021. La investigación es Cuantitativa, de tipo Básica, el diseño no experimental descriptivo Correlacional. La población es de 738 servidores públicos, la muestra es de 61 personas. La técnica de recolección de datos utilizado es la encuesta, se utilizaron dos cuestionario como instrumento, uno para cada variable de estudio, Se aplicaron los instrumentos de clima Organizacional y de satisfacción laboral de 18 ítems, cada uno, los resultados de la estadística descriptivos señalan que el nivel de clima organizacional asciende al nivel de cálida con un 72.13% de los empleados que perciben el clima organizacional como excelente, mientras que la satisfacción laboral asciende al nivel de alto con un 65.57% de los empleados que están satisfechos. Así mismo de la estadística inferencial se concluye, que entre ambas variables se tiene una correlación positiva moderada, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de  $r = 0,501$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P < 0,01$ ).

**Palabras clave:** clima organizacional; satisfacción laboral; correlación.

## Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship of the Organizational Climate with respect to Job Satisfaction in the Public Ministry workers in the Lima Northwest Fiscal District, 2021. The research is Quantitative, Basic type, the non-experimental descriptive Correlative design. The population is 738 public servants, the sample is 61 pardons. The data collection technique used is the survey, two questionnaires will be used as an instrument, one for each study variable, the Organizational climate and job satisfaction instruments of 18 items were applied, each one, the descriptive statistics results indicate that the level of organizational climate rises to the level of warm with 72.13% of the employees perceiving the organizational climate as excellent, while job satisfaction rises to the level of high with 65.57% of the employees who are satisfied. Likewise, from the inferential statistics it is concluded that there is a moderate positive correlation between both variables, since the Spearman Rho coefficient was  $r = 0.501$ , this finding being statistically significant ( $P < 0.01$ ).

**Keywords:** organizational climate; work satisfaction; correlation.



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado actual, contar con un clima organizacional adecuado y altos niveles de satisfacción en el área de trabajo, se consideran factores determinantes para lograr un mejor posicionamiento dentro del escenario empresarial, convirtiendo a cualquier organización en una más competitiva entre las de su gremio, debido a que trabajadores felices pueden lograr mayores niveles de productividad, conllevando al incremento de la oferta corporativa. Sin embargo, no es exactamente una premisa nueva, sino más bien la confirmación de una idea que desde hace mucho tiempo se ha venido estudiando; siendo el clima organizacional un aspecto claramente indispensable para obtener niveles de eficiencia y eficacia óptimos, el cual, dicho sea de paso, suele incidir de forma importante en la satisfacción de los empleados, influyendo todo esto a su vez en la imagen productiva de cualquier institución.

Así, muchos autores siendo Likert (1968, pág. 11), citado por Noboa (2011), los cuales fueron citados por Rodríguez (2016), uno de los más representativos, concuerdan en afirmar que el término clima organizacional, es clave para evaluar la situación interna de una organización, debido a que el comportamiento de los trabajadores, empleados y/o colaboradores es una consecuencia tanto de las características organizacionales como administrativas de la empresa donde ejercen sus funciones; conjuntamente con sus propias capacidades, percepciones personales y emociones. Obviamente, esto también evidencia una relación bidireccional entre ambos elementos, debido a que el clima organizacional afecta el buen ejercicio profesional de los empleados, la conducta individual de cada trabajador también puede contribuir al fortalecimiento o desmejora de su entorno laboral. De allí que sea un tema que requiera una atención permanente, con miras a no ser desatendido sino más bien monitoreado a fin de realizar los ajustes que sean pertinentes con celeridad.

Dentro del ámbito de la administración pública, donde el manejo idóneo de los

recursos, principalmente los humanos, repercute directamente en el buen desenvolvimiento de la vida social de un país y el cubrimiento eficiente de las necesidades principales de sus ciudadanos; es de carácter vital establecer todos puntos críticos posibles que pudiesen menoscabar el óptimo ejercicio y cumplimiento de sus funciones y, no sólo eso, sino proponer y ejecutar alternativas viables para su solución, a sabiendas de que la eficiencia en el sector público, depende en una buena proporción de los empleados y su capacidad para desempeñar sus funciones en el Estado.

Es por ello que, atendiendo al vasto alcance de los roles ejercidos por los funcionarios públicos, de manera especial en el Ministerio Público Peruano, sus ambientes de trabajo se consideren prioridad para realizar periódicamente este tipo de revisiones, cuyas funciones son fundamentales para procurar el óptimo ejercicio de la legalidad y la justicia de la nación, velando por el debido cumplimiento de los derechos ciudadanos al igual que los intereses públicos. De manera puntual, en el Distrito Fiscal Lima Noroeste atiende un creciente número de denuncias de distintas índoles, manteniendo una carga procesal elevada durante todo el período judicial del año, aunado al incremento de los índices delictivos.

A pesar de que el Distrito Fiscal Lima Noroeste ha incorporado nuevo personal para atender con la mayor rapidez posible los procedimientos en espera, al igual que ha procurado la creación de nuevas fiscalías para ampliar su capacidad fiscal, la densidad procesal interna se mantiene en niveles elevados, lo cual se traduce en una fuerte carga de trabajo para cada uno de los empleados tanto del área legal, médica, familiar y administrativa. En virtud de esto, aparece la iniciativa de ponderar la relación en la actualidad entre el clima interno de esta institución y el grado de satisfacción de todos los que forman parte de su capital humano, para definir cuáles podrían ser las estrategias requeridas a fin de optimizar ambos elementos.

Está claro que la satisfacción laboral de los empleados. del Distrito Fiscal Lima Noroeste es afectada de manera multifactorial, por variables internas (como por ejemplo situación de convivencia familiar y estado de salud integral) y externas

(estado de las instalaciones de trabajo, niveles de incentivo, vías de crecimiento profesional, cohesión grupal, estilos de liderazgo implementados, entre otros). A pesar de ello, es el interés actual precisar aquellas que sean preponderantes para definir cuáles dependen y pueden ser atendidas directamente por el Ministerio Público, como organización matriz, u orientar (de ser posible) la forma en que podrían ser atendidas puertas a fuera, buscando en todo momento propiciar el mejor ambiente de trabajo en la fiscalía.

En general, suele pensarse que las necesidades del Estado coinciden mínimamente con las aspiraciones de los servidores públicos, propiciando esto que el personal llegue a sentirse poco identificados con los objetivos institucionales de la dependencia donde ejercen sus funciones, acumulando entonces un representativo grado de inconformidad. No obstante, el Estado Peruano, especialmente los responsables del Distrito Fiscal Lima Noroeste perteneciente al Ministerio Público, entienden que el logro de un balance de gestión positivo se complica mientras no se atiendan las necesidades de sus trabajadores, empleados y/o colaboradores; de allí que permita el desarrollo de investigaciones internas para identificar cómo es el desenvolvimiento general de la dinámica laboral y cuáles elementos pueden mejorarse para optimizarla.

Con base en lo anterior, surge la iniciativa del presente estudio, quedando el problema principal establecido como sigue a continuación: ¿Cuál es la relación Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021?

En consecuencia, los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación del liderazgo con la satisfacción laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021?, (b) ¿Cuál es la relación de la comunicación con la satisfacción laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021?; (c) ¿Cuál es la relación de la motivación con la satisfacción laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021?

Así pues, el objetivo general se estableció como: Determinar la relación del Clima Organizacional con respecto a la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021. Entretanto, los objetivos específicos quedan establecidos de la siguiente manera: (a) Identificar la relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021; (b) Identificar la relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021; (c) Identificar la relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021.

Mientras que, la hipótesis quedó expresada así: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021. A su vez que las hipótesis específicas se puntualizan tal que: (a) Existe relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021; (b) Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021; (c) Existe relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021.

En lo que respecta a los antecedentes que soportan este estudio, a nivel internacional puede mencionarse a Molina & Fierro (2019), desarrolló el trabajo titulado “Satisfacción Laboral y la influencia en el Clima Organizacional en el personal de las instituciones públicas de cantón Bolívar”, presentado en la institución Universitaria Espíritu Santo para optar al grado de maestría. Con este, se pretendió observar si la variable Satisfacción Laboral, influía sobre la variable Clima Organizacional, aparte de si existía alguna diferencia sobre este comportamiento en instituciones públicas y privadas. Para ello, empleó la Escala de Minnesota para la medición de su variable independiente (a saber, satisfacción laboral), y el cuestionario de Juan Pablo Ortega para su variable dependiente (clima organizacional).

Con base en el análisis de correlaciones, se encontró una alta relación entre las variables en estudio, específicamente aquellos relacionados con el pobre liderazgo ejercido por los superiores, los complejos mecanismos de gestión, y la desmejora de la infraestructura técnica; siendo considerados por los consultados fundamentales para que el trabajo en equipo fluya de forma tal que permita alcanzar tanto las metas institucionales establecidas como el respectivo crecimiento individual.

Debido a esto, la conclusión más sobresaliente, fue que posee mayor relación del mecanismo de soporte interno grupal sobre la satisfacción inherente, que conlleva a apoyo externo placentero y, por ende, favorece un clima organizacional alineado a estándares más elevados. A la vez, se recomendó aumentar las áreas relacionadas a la investigación, orientándose hacia la culturización y justicia organizacional.

Seguidamente, se puede traer a colación la investigación de Dávila y Parra (2018), denominada "Análisis de clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral", presentada en Guayaquil. La motivación primaria de los autores fue revisar exhaustivamente el nivel en la que las variables de estudio presentaban interrelación, pues se tenían indicios de que el clima interno era poco favorable, mientras que la satisfacción laboral se presumía elevada.

Sin embargo, los resultados indicaron que la atmósfera organizacional en el contexto seleccionado es perjudicial, afectando la satisfacción de los empleados en un 77%. Esto se corroboró luego de realizar el diagnóstico, el cual arrojó que los trabajadores desarrollan sus labores en medio de una atmósfera de temor, y aunque ocasionalmente les ofrecen recompensas, el nivel de insatisfacción es alto. Se recomendó entonces sincerar la información interna, de forma tal que conduzca a la ejecución de una estrategia para optimizar del clima organizacional, basado en criterios de obtención de altos desempeños y buen posicionamiento empresarial, siendo los más importantes: la negociación, el ingreso, la integración, y el reconocimiento de sus labores.

Pues, el estudio de Dávila y Parra tiene relevancia debido a que explica, de forma breve pero contundente, que la percepción externa de altos niveles de satisfacción laboral no garantiza que esa sea la realidad interna, pasando desapercibido por las personas de alta jerarquía en la empresa; siendo fundamental invertir esfuerzos de todo tipo para lograr que el personal se sienta verdaderamente cómodo de forma que esté dispuesto a realizar de la mejor manera posible sus funciones.

También, se puntualiza el trabajo realizado por Benjamín & Naranjo (2017), llamado “El clima organizacional y satisfacción laboral en el personal en el Instituto Tecnológico Superior Libertad”, presentado en Ecuador. En este caso, el objetivo general fue medir el clima en la organización con satisfacción de los trabajadores del personal del instituto en cuestión, manejándose dos materiales de evaluación: por una parte, el clima organizacional se trabajó con la escala EDCO, mientras que la satisfacción laboral se midió a través del Overall Job Satisfaction.

En este sentido, los hallazgos encontrados, señalan que se tiene un ambiente de trabajo adecuado, ya que los empleados se encuentran satisfechos, pudiéndose notar que un buen clima organizacional provoca un efecto de bienestar en los trabajadores. Dicho clima incide en la satisfacción de los empleados, lo cual se traduce en un alto desempeño en los empleados aunado a un incremento en la productividad de la empresa. Entonces, se pudo concluir, que existe relación, además este estudio da pie para profundizar el análisis del principio que afirma la relación directamente proporcional entre ambas variables, indistintamente se estudie en uno u otro sentido.

De forma conjunta, Lizcano & Barrios (2018), hicieron su investigación en una ciudad de Colombia llamada “la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tres empresas de fabricación de calzado”. Su propósito fue relacionar, a través de un estudio correlacional, transeccional. La población fue de 98 trabajadores que laboraban en las organizaciones en cuestión, aplicándose

criterios de muestreo del tipo no probabilístico por conveniencia por su cercanía a los 100 individuos.

Adicionalmente, los instrumentos que se utilizaron fueron, respectivamente a las variables, la Escala Clima Organizacional (ECO) y la de “Inventario de Satisfacción Laboral” (ISL66). Con relación a los hallazgos, obtuvo un 0,386 de coeficiente Rho de Spearman asociado a una significancia de 0,01 (2 colas), lo cual condujo a la confiabilidad de 99% con un 1% de posibilidad de error. El aporte de este trabajo fue del tipo práctico y metodológico, debido a la consideración de otros elementos de análisis de los datos a los usuales.

De forma similar, Montoya et al. (2017), efectuaron un estudio que se denominó “la Satisfacción Laboral y la Relación con Clima Organizacional en los empleados en una Universidad de Chile”. Se planteó puntualmente buscar la correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional, eligiendo para ello un diseño de tipo cuantitativo, correlacional; abarcando una población de unas 166 personas con diseño muestral y no probabilístico censal, Obteniéndose los valores  $r=0,468$  y  $p<0,001$  en cuanto al personal administrativo, y los valores  $r=0,523$  y  $p<0,001$  entre los docentes. Su aporte fue del tipo práctico, siendo un caso real con resultados estadísticamente confiables.

De igual manera, se presentan antecedentes nacionales, tales como el trabajo realizado por Gomero (2019), denominado “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empleados en la Universidad”. Allí, propuso hallar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, aplicado, transversal, correlacional no experimental; siendo su población los 77 empleados de área administrativa. Para la muestra se seleccionó una modalidad irrestricta, no probabilística de 26 administrativos.

En lo que respecta a las conclusiones, el 65.4 % de los individuos encuestados manifestaron percibir un ambiente laboral favorable, mientras que el 73.1 % se observó que se ubicaron en un nivel alto, en satisfacción en su puesto en el trabajo, estableciendo entonces que concurre una correlación representativamente alta positiva

entre dichas variables analizadas, dentro de este contexto específico, que ronda el 40.6%. Fue seleccionado por su aporte práctico, teórico y metodológico.

Luego, merece la pena mencionar a Meza (2019), con su investigación, denominado “La Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados en la Municipalidad de Miraflores en Lima, Perú 2019”. Su finalidad fue analizar la relación que se presenta entre la Clima organizacional y Satisfacción Laboral entre los empleados de dicha municipalidad. Se usó un estudio tipificado básico, correlacional, transeccional; realizado en 50 personas, aplicando un censo poblacional como técnica de muestreo.

Para el tratamiento de la información, utilizó el método Litwin y Stringer”, para el clima de la organización y para la Satisfacción Laboral el cuestionario de Sonia Palma Carrillo. En lo que se refiere a los hallazgos, se observó en 100% de los empleados un mediano nivel en el clima organizacional, mientras que 54% catalogó su satisfacción laboral también como intermedia, aceptando la hipótesis propuesta de que existía una correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el departamento de logística. Se seleccionó como antecedente por sus implicaciones prácticas y metodológicas.

Entretanto, Cerdán (2019), se incluye con la investigación titulada “Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral de los empleados de Salud que Labora en el Centro de Salud Pachacútec, Cajamarca – 2018”; siendo su intención, hallar la relación que existe entre las variables. Fue desarrollada siguiendo una tipología descriptiva-correlacional, transversal; con una población de 50 profesionales que trabajan en dicho organismo, los cuales cumplían con el criterio de inclusión seleccionado. Se utilizó la encuesta como técnica.

Por su parte, para analizar los resultados se utilizó el programa SPSS versión 23, obteniéndose que posee correlación considerablemente fuerte entre las dos variables estudiadas, según el valor de 0.844 obtenido para el coeficiente de Pearson, con significancia menor que 0.05.



También, se señala el trabajo de Añaril & Cappa (2018), denominado “Análisis de la influencia en los estilos de la supervisión en la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de la empresa Avícola Rosario, Arequipa” en la Universidad Católica Santa María. La finalidad de ésta fue examinar la incidencia en los Estilos de los Supervisión sobre clima y satisfacción, atendiendo un total de 50 trabajadores de ambos sexos en proporciones iguales, los cuales constituyeron la muestra.

Atendiendo a las conclusiones puntuales, se precisó que tanto clima organizacional y lo que es la satisfacción laboral, se encuentran influenciados, debido a la opinión que poseen los empleados en lo que se refiere a su motivación y la comunicación. Así mismo, la mencionada investigación, pone en evidencia la relación entre ambas variables, es decir que el clima organizacional es afectado por la satisfacción del personal, esto deja de manifiesto que para tener un buen clima laboral se requiere que la satisfacción laboral este entre los niveles tolerables.

Por último, se considera a Tuesta (2018), “Incidencia de la Satisfacción en el Desempeño de los empleados de las unidades del peaje en una concesionaria de carreteras en Perú 2018”; la cual tuvo como fin principal hallar la incidencia entre satisfacción laboral y desempeño en los empleados en las unidades de peaje, la metodológica es no experimental, transversal y correlacional. Una muestra de 82 individuos, aplicó encuesta como instrumento para recolectar los datos, desarrollada a partir de la escala de SL-SPC de Sonia Palma. Su resultado principal fue que existe correlación entre las variables (avalado por el valor de  $r = 0,796$ ) mostrando, que al aumentar uno de estos elementos, el otro también lo hace y viceversa. El aporte de este estudio fue del tipo metodológico procedimental.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación con la primera variable, las siguientes teorías que se indican, sustentan el estudio: Cuando se habla de clima organizacional, la denominada Teoría de las Organizaciones de Likert (1968), es fundamental traerla a colación, ya que su contribución permitió un enfoque completamente novedoso acerca del desarrollo de las organizaciones. El método propuesto por este autor consiguió calcular aquellas inferencias que ya anteriores investigadores venían realizando por medio de la llamada “dinámica de grupo”. Sin embargo, la idea desarrollada por Likert facilitó la medida de áreas blandas, principalmente en lo que respecta a aspectos como la confianza y la comunicación.

Por otro lado, la Teoría de Sistemas por Litwin y Stringer (1968) citado por Arnao (2015), es otra referencia indispensable para la variable de Clima organizacional. Esta menciona al clima dentro de la institución, es una particularidad semiconstante teniendo en cuenta el entorno interno experimentado en los participantes, el cual tiene influencia en el comportamiento de estos.

En virtud de ello, el clima de una organización posee propiedades que están relacionadas con el medio ambiente laboral y poseen determinada estabilidad más allá de las fluctuaciones ocasionadas por situaciones críticas sorpresivas. Entonces, puede entenderse que existe cierta confiabilidad en un entorno de clima estable dentro de la institución, surgiendo eventualmente uno que otro cambio de forma gradual; sin embargo, este balance se podría ver perturbado en cualquier momento por una larga lista de factores.

Aunado a lo anterior, debe citarse la Teoría Humanista de Elton Mayo (1927) citado por Shafritz, J.; Ott, J.; Jang, Y. (2016); Ali, W. (2016), la cual fue sustentada con su investigación denominada “The Hawthorne experiment”, concluyendo que a menudo la necesidad del trabajador se basa en lo sentimental (inherente a determinado grupo) pudiendo ocasionar por consiguiente desavenencias entre las altas esferas de poder que le dan más importancia a la disminución de costos y al trabajo eficiente.

A inicios de los años 50' este enfoque revolucionaría la teoría de las gestiones. Se centra más en el comportamiento de los trabajadores, abriendo paso así a la "Relación Humanista", y se deja en claro que toda organización está conformada por seres humanos, con sentimientos y emociones. Se deja de lado el hecho de ver a los seres humanos como si fueran "mecanismos de trabajo" y se le da el valor necesario a cada persona, considerando que cada una es un mundo diferente, y son más complejos de lo que parecen, teniendo en cuenta su motivación personal y su razón de ser y existir. (p. 78).

Otras definiciones de Clima organizacional: Tal como, Bergmann, H, Geissler, M, Hundt, C, & Grave, B (2018); Sandoval (2004), definen: al clima organizacional como un constructor. Tiene que ver con la cultura organizacional, la cual indica un conjunto de ideas relacionadas con la manera de ejecutar las actividades en el área de trabajo (p. 359). Asimismo, Chiavenato I. (2009), lo define como una serie de situaciones que son medibles en el área de trabajo, las cuales son observadas en forma directa e indirecta por el empleado, y que afecta bien sea positiva o negativamente en la motivación y el comportamiento de los trabajadores (p.78). En esta investigación, la variable clima organizacional quedará establecido como una serie de situaciones y elementos percibidos en el ambiente institucional, el cual afecta favorable o desfavorablemente en el desenvolvimiento operativo y afectivo de los empleados.

Asimismo, tenemos la variable 1 con sus dimensiones:

- Liderazgo: Para Chiavenato (Chiavenato, 2004), este término se refiere a la influencia personal que ejerce en determinadas situaciones, personas con mediante la comunicación, con el fin de alcanzar ciertos objetivos (p. 458).
- Comunicación: En torno al contexto organizacional, Fernández (2009, pág. 12), la define como las técnicas y actividades, cuyo fin es general un ambiente que permita el circular la información en una institución.

- Motivación: Chiavenato (2009), expresa que ésta se define como el desempeño de una actividad porque se percibe como fundamental para lograr resultados valiosos (p. 231).

En relación a la variable satisfacción laboral: Márquez (2001.) citado por Valenzuela, Buentello, & Ramos (2015), la define como la visión que el trabajador tiene del trabajo que ejecuta en función del ambiente laboral y los beneficios que de este adquiere, asumiendo ciertas actitudes de acuerdo a su posición laboral. Aunado a esto, es de incluir las llamadas Teorías X/Y desarrolladas por Douglas McGregor (1960) y citado por Kopelman , Prottas, & Davis. (2008), el cual se ocupó de cotejar y estudiar dos estilos administrativos íntegramente opuestos: el primero, basado en la teoría tradicional, completamente pragmático y mecanicista (el cual terminó denominando "Teoría X"); mientras que el segundo (denominado "Teoría Y") se fundamentó en principios participativos y descentralizados.

Con base en esto, los jefes que aplican la Teoría X suelen mantener un panorama negativo de las capacidades y potencialidades del personal bajo su mando, asumiendo además que se mantienen desmotivados en todo momento (indistintamente las circunstancias) y sienten desagrado hacia sus responsabilidades laborales. Como resultado, consideran que los integrantes del equipo necesitan ser vapuleados recurrentemente con estímulos (positivos o negativos) para garantizar el cumplimiento de sus funciones. Entonces, las organizaciones bajo este modelo administrativo caen en esquemas de trabajo iterativos, haciendo que las personas a menudo se motiven con un enfoque de "palo y zanahoria"; mientras que las valoraciones de desempeño y salario generalmente se basan en variables cuantitativas, como por ejemplo cifras de ventas o volúmenes de producción, usándose para controlar al personal y mantenerlo "vigilarlo". De acuerdo a los planteamientos de McGregor, las organizaciones con un enfoque de Teoría X suelen contar con una estructura organizacional compleja y altamente ramificada, incluyendo varios niveles de supervisión para la dirección de los empleados.

De la misma manera, existe mínima delegación de responsabilidades y autoridad, siendo un sistema 100% centralizado, haciendo que los gerentes tiendan a interactuar constantemente con sus subalternos para decirles cómo proceder incluso en sus labores básicas. Si bien es cierto, la implementación administrativa de la Teoría X se considera bastante desfasada con las necesidades del mercado institucional actual; debido a la alta densidad de personas a su cargo y los cortos plazos de producción que les son exigidos, son muchas las organizaciones que eligen adoptarla.

En contraposición, los jefes que se rigen por la Teoría Y poseen en todo momento una visión positiva y optimista de los empleados bajo su mando, procurando involucrarlos en las distintas fases del cumplimiento de sus funciones. Así, los trabajadores se sienten tomados en cuenta como piezas importantes para el logro de los objetivos institucionales, fomentando vínculos supervisor – subalternos basados en la confianza, el respeto y el apoyo mutuo. Asimismo, el personal adquiere un mayor grado de responsabilidad ya que cuentan con un mayor espacio de desarrollo personal y profesional, lo cual les alienta a ser cada vez mejores en lo que hacen. En este modelo, también se realizan evaluaciones periódicas, sólo que acá se emplean como canal de comunicación en vez de mecanismo de control.

Desde su surgimiento, la Teoría Y ha ganado terreno dentro de los contextos organizacionales, reflejando el creciente deseo de los trabajadores de tener carreras más significativas, las cuales les proporcionen algo más que dinero. McGregor también la considera superior a la Teoría X, alegando que ésta última reduce a los trabajadores a simples "engranajes de máquina" y probablemente desmotive a las personas a largo plazo.

Finalmente, se menciona la teoría "Z" del profesor de administración William Ouchi, citado por Gonzales & Vargas (2017), quien argumentó que las organizaciones occidentales podrían aprender de sus contrapartes japonesas. Aunque nació y se educó en Estados Unidos, Ouchi era de ascendencia japonesa y pasó mucho tiempo en Japón estudiando el enfoque del país sobre el trabajo en

equipo y la gestión participativa en el lugar de trabajo. El resultado fue la Teoría Z, un desarrollo más allá de la Teoría X y la Teoría Y, combinando lo mejor de las prácticas de gestión orientales y occidentales. Apareció por primera vez en su libro denominado Teoría Z, publicado en 1981. Los principales beneficios de la Teoría Z, dice el mismo Ouchi, serían una reducción de la rotación de empleados, un mayor compromiso, una mejora de la moral y la satisfacción laboral, además de drásticos aumentos en la productividad.

De este modo, la Teoría Z apunta hacia el desarrollo profesional de cada empleado, con miras a involucrarse en todos los procesos asociados a la actividad productiva de la organización y no sólo a un área específica. Para lograrlo, propone una rotación permanente de responsabilidades y cargos, aunado a la capacitación laboral continua a fin de que todos puedan empaparse sobre las distintas etapas del quehacer operativo de la empresa y tener la posibilidad de descubrir o adquirir nuevas destrezas. Considerando la dificultad de que algún trabajador pueda especializarse en una actividad en particular, el período de promociones de cargo es mucho mayor. Sin embargo, la contraparte positiva de esto es que el personal desarrolla un elevado sentido de pertenencia hacia la organización, lo cual puede traducirse en beneficios para todas las partes.

Cabe destacar que la teoría Z de Ouchi hace ciertas suposiciones sobre los trabajadores, siendo una de las más resaltantes que éstos buscarán construir relaciones de trabajo cooperativas e íntimas con sus compañeros de trabajo. En otras palabras, los empleados tienen un fuerte deseo de afiliación. Otro supuesto es que los trabajadores esperan reciprocidad y apoyo de la empresa. Según la Teoría Z, las personas quieren alcanzar un balance justo, valorando entonces un entorno en el que aspectos como la familia, la cultura y las tradiciones se consideran tan importantes como el trabajo en sí mismo.

Bajo la administración de la Teoría Z, los trabajadores no sólo tienen un sentido de cohesión con sus compañeros de trabajo, sino que también desarrollan un sentido de orden, disciplina y la obligación moral de trabajar duro. Finalmente, la

Teoría Z asume que, dado el soporte administrativo adecuado, se puede confiar en que los trabajadores harán su trabajo con su máxima capacidad y velarán por su propio bienestar y el de los demás.

Para la presente investigación, la satisfacción laboral se define como una la situación emocional en los empleados con respecto al trabajo, considerando lo que esperaban y lo que realmente obtienen de él. Entonces, si un empleado posee bajas expectativas es posible que pueda sentirse más satisfecho ejerciendo determinadas funciones que alguien que tenga mayores expectativas. Mientras que, si el trabajo cumple o supera las expectativas del trabajador, entonces la persona se sentirá satisfecha y a gusto con sus responsabilidades y asignaciones.

Es así que tenemos las dimensiones de la variable 2.

- Trabajo en equipo: De acuerdo a Chiavenato (2009), Según el autor, hoy en día, los equipos y el trabajo en equipo se ven en todas las organizaciones y son ineludibles en los sistemas modernos para lograr y mantener el éxito. Durante los últimos 30 años, muchas organizaciones pasaron del trabajo individual a la actuación en equipo. Se argumenta que, debido a la nueva tecnología avanzada, el trabajo en equipo en el sentido de compromiso de los empleados es más necesario que el control y el cumplimiento. El trabajo en equipo se utiliza en todo el mundo y parece ser una tendencia o una "moda" que todo el mundo tenga que participar en un equipo para tener éxito.
- Condiciones de trabajo: Con base en lo indicado por Forastieri (2005), citado por Arteaga & Ramírez (2018), éstas se relacionan con las características que delimitan el entorno laboral, incluyendo consideraciones procedimentales, legales, de salud y seguridad, de formación continua y cualquier otro tipo asociada con la actividad laboral a ser desarrollada. La retribución es también un elemento principal dentro de las condiciones de trabajo.

- Beneficios: Nazario (2006) La definición de un beneficio es algo que proporcionará una ventaja para otros, algo que puede recibir como compensación de una entidad, un evento para recaudar dinero para una causa que valga la pena, pagos realizados por una compañía de seguros, agencia pública, sociedad de bienestar, como por enfermedad, jubilación, desempleo, etc.

A continuación tenemos, la Justificación de la investigación, para ello, la Justificación práctica, es una verificación de la presencia de una correspondencia entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021, y su respectiva caracterización, brindará luces acerca de cuáles son los elementos que afectan cada una de las variables en cuestión, permitiendo en consecuencia realizar los respectivos pronósticos de continuarse con la misma situación y pensar en las soluciones viables más óptimas para su atención, trayendo consigo una mejor prestación del servicio conducente a un incremento de la efectividad de atención a los casos que lleguen a esta dependencia pública.

Para la Justificación metodológica, con el fin de identificar los puntos críticos que envuelven la correspondencia entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el Distrito Discal Lima Noroeste. 2021; se establecerá una ruta metodológica que, si bien es cierto es particularizada al contexto en cuestión, puede ser reajustada más adelante por cualquier otro investigador que esté desarrollando un estudio de naturaleza similar, permitirá orientar acerca de un tratamiento válido tanto de las dimensiones como indicadores con los cuales se desglosaron las variables de estudio; siendo este su mayor aporte metodológico.

Para la Justificación teórica, para la sustentación y contrastación teórica de los planteamientos presentados en el presente trabajo, se realizó un compendio de fuentes referenciales directamente vinculadas a las variables de estudio, junto a sus respectivas dimensiones e indicadores; esta investigación, que representará un soporte físico verdadero, basado en hechos reales, sobre el comportamiento



organizacional interno del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021; pudiéndose realizar a futuro un seguimiento longitudinal de la variación de la relación entre las variables seleccionadas que sirva de parámetro comparativo; representando éste su aporte teórico.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El estudio, quedará enmarcado en una Investigación Cuantitativa, el cual puede definirse con base en lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2014), emplea técnicas varias de recolección de información con miras a la obtención de datos numéricos que puedan analizarse posteriormente aplicando principios estadísticos, estableciendo con ello directrices de comportamiento o tendencias (reversibles o no) para la comprobación o negación de ciertos postulados teóricos. Esto fue debido a que las realidades que son objetos de estudio requieren ser medidas a través de dimensiones e indicadores y, en consecuencia, por medio de instrumentos de recolección de información del tipo numérico, conducente al tratamiento matemático.

Adicional a ello, la investigación se tipifica como Básica, atendiendo lo expuesto por Álvarez Risco (2020), quien avala que todo estudio orientado a la generación sistemática de algún tipo de conocimiento inédito, con el fin último de incrementar los fundamentos empíricos de la especialidad a la cual corresponde, pertenece a esta categoría. Siendo así, el presente trabajo pretende observar si existe y las características entre las variables, limitándose a realizar propuestas en función a lo observado, más no llega a la fase de diseño ni ejecución.

Por otro lado, este estudio califica para el diseño Descriptivo Correlacional. En lo que respecta a la tipología descriptiva, Hernández, Fernández y Baptista (2014) comentan que estos estudios tienen como finalidad recabar información (bien sea conjunta o independiente entre sí) acerca de ciertos elementos teóricos específicos sobre los cuales giran los procesos investigativos. Entonces, siendo la finalidad determinar la relación entre las variables seleccionadas, obteniendo su caracterización individual para saber cómo son y cómo se manifiestan en el contexto seleccionado para llegar a resultados válidos, puede considerarse un estudio de este tipo.

En cuanto a la parte correlacional, Hernández (2003) refiere que dichos estudios, tienen la finalidad de estudiar las incidencias entre diferentes conceptos, o variables (p. 121); mientras que Álvarez Risco (2020) expone como sus características fundamentales la puntualización del nivel asociativo entre dos o más conceptos, de manera que puedan realizarse predicciones sobre su relación temporal. Sin duda alguna, la hipótesis establecida para este trabajo coincide con la naturaleza de este diseño.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

Definición conceptual: para Llanea (2009), uno de los asuntos más importantes en cuanto al ambiente organizacional, el cual tiene una cierta correlación directa con la actitud de los trabajadores, pudiéndose resumir en la forma cómo los empleados perciben su organización y sus propósitos.” (p. 172)

Definición operacional: La variable Clima Organizacional será analizada considerando tres dimensiones, siendo la primera de ellas Liderazgo, teniendo como indicadores: Control de grupo, estabilidad de grupo y dirección del grupo para la consecución de metas; la segunda dimensión será Comunicación, con sus respectivos indicadores: Opinión, actitud y comportamiento; evaluación de resultados inmediatos y comunicación interna; y la tercera dimensión corresponderá a Motivación, con sus indicadores.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Definición conceptual: para Andresen, Domsch y Cascorbi (2007), la denominan como una situación de satisfacción frente al trabajo desempeñado y el puesto de trabajo que ocupa en la organización, es sentirse realizado profesional y laboralmente, es cumplir metas dentro de la institución y subir escalones, es estar bien en el puesto de trabajo (p. 719).

Definición operacional: La variable Satisfacción Laboral será abordada considerando tres dimensiones, tal como se describe a continuación: primeramente, Trabajo en equipo, teniendo con sus indicadores, la segunda dimensión será Condiciones de Trabajo, con sus respectivos indicadores, mientras que la tercera y última dimensión será Beneficios, junto con sus indicadores: Incentivo salarial, retribución, satisfacción con los beneficios y reconocimientos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Con base en lo expuesto por Hernández (2010), la población puede definirse como el compendio total de individuos que cumplen con ciertos criterios elegidos intencionalmente, de acuerdo a los intereses investigativos de un estudio particular. Atendiendo a esto, la población, está conformada por empleados y colaboradores del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021; alcanzando la cifra de 738 servidores públicos.

Ya conociendo que se trata de una población finita y superior a los 100 individuos, se procede entonces a la aplicación de la fórmula de muestreo correspondiente; siendo ésta la siguiente:

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

Dónde:

$N=738$  → Cantidad total de sujetos que conforman la población.

$Z=1.96$  → Constante estandarizada.

$p=0.5$  → Probabilidad positiva

$q=0.5$ →Probabilidad negativa

$e=0.12$ →Error promedio de precisión

Realizando las debidas sustituciones y cálculos correspondientes, se tiene que:

$$n = (738) (1.96)^2 (0.5) (0.5) / (738-1) (0.12)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 61.24$$

$n = 61$  → Tamaño de la muestra

Ahora bien, habiendo precisado que la muestra será de 61 individuos, se elige un procedimiento de muestreo aleatorio, por cuanto no existirá diferenciación y/o exclusión de ningún sujeto o grupo en particular, sino que se realizará su selección con base en el azar, garantizando con esto la variabilidad y heterogeneidad de los resultados, otorgándole una mayor validez.

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

Las técnicas de recolección son procedimientos estandarizados para obtener información, para este contexto, de alguna investigación en particular. Entretanto, Hurtado (2007) apoya que los instrumentos son herramienta que permiten obtener la información, pudiendo ser listas de cotejo, cuestionarios, entre otros; según las características del estudio. Dentro de este marco de referencia, para este estudio, se considerará esta técnica como la encuesta, permite hallar correlación entre las variables.

Al respecto, Zapata (2006) explica que la encuesta es un documento (físico o digital) diseñado con el objetivo primordial de, sistemáticamente, reunir información alfanumérica sobre temas puntuales, obtenida por medio de la interacción (directa o indirecta) con los individuos que cumplen las características de experticia del tema, bien sea teórica o vivencialmente.

Para el caso en cuestión, se empleará la encuesta para recopilar datos basados a las interrogantes mencionadas, utilizando el cuestionario como instrumento, uno para cada variable de estudio, apoyado en lo que indica Sierra (2001) sobre ellos, quien detalla que son documentos constituidos por enunciados redactados de tal manera que aborden los indicadores de cada variable, siendo los datos obtenidos a través de su resolución por medio de la selección de respuestas del conjunto que haya sido establecido originalmente como válido. En este caso particular, cada uno estará compuesto respectivamente por 18 preguntas, relacionadas con las dimensiones e indicadores descritos previamente.

### **Tabla 1.**

#### Ficha cuestionario 1

---

Ficha técnica de cuestionario de 1° variable: Clima Organizacional

Autor	Gómes González Beatriz (2018), adaptado por Juan Fernando Alfaro Astete
Año	2021
Función	Evaluar el Clima organizacional
Receptores	Funcionarios del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021
Consta de	3 dimensiones, 18 ítems

---

**Fuente:** Gómez González Beatriz (2018), adaptado por Juan Fernando Alfaro Astete

### **Tabla 2**

#### Ficha técnica de cuestionario de 2° variable: Satisfacción laboral

---

Ficha técnica de cuestionario de 2° variable: Satisfacción laboral

Autor	Gómes González Beatriz (2018), adaptado por Juan Fernando Alfaro Astete
Año	2021
Función	Evaluar la Satisfacción laboral
Receptores	Funcionarios del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021
Consta de	3 dimensiones, 18 ítems:

---

**Fuente:** Gómez González Beatriz (2018), adaptado por Juan Fernando Alfaro Astete

### **Índices de validez**

Se validó por jueces, usando el coeficiente de validez de Aiken según los criterios de los jueces obteniendo el índice de 1.0

### **Índices de confiabilidad**

Con el Alfa de Cronbach, se tiene un índice de 0.899 con una muestra de 61 personas.

### **Propiedades psicométricas**

El Alpha de Cronbach cambia entre 0.790 y 0.851 con un global de 0.928 adecuados niveles de confiabilidad (Gómes González Beatriz,2018).

### **Propiedades psicométricas de la muestra**

### **Validez**

Luego de culminar el diseño de los instrumentos seleccionados, el paso siguiente es establecer su validez y confiabilidad, apoyándose en recursos certificados por la comunidad científica. Al respecto, Chávez (2007), afirma que es la eficiencia con que los instrumentos miden lo que de verdad se quiere medir (p. 142). Por tanto, se procederá a someter los instrumentos modificados a una revisión por parte de cuatro expertos del área técnica (específicamente gestión pública) y metodológica, a los cuales les corresponderá certificar la validez de los contenidos del instrumento.

**Tabla 3.**

Validación de los instrumentos por juicio de experto

Especialista	Validación
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Aplicable
Mg. Mejía Guerrero Hans	Aplicable
Dr. Dios Zarate Luis Enrique	Aplicable

Fuente: Propia

### **Confiabilidad**

Para Hernández, Fernández y Batista (2014), indican que se relaciona con el

nivel de reproducibilidad, el cual puede tener los resultados de un instrumento, aplicado en contextos con individuos de tipologías similares. En consecuencia, se estableció la medida ponderada de las relaciones entre las variables, las cuales constituyen la escala. El coeficiente se determinó con prueba piloto a 20 personas.

**Tabla 4.**

Fiabilidad del instrumento.

Encuesta	Alfa de Cronbach	Nro.de Preguntas	Nro. de encuestas
Clima organizacional	0.95	18	20
Satisfacción Laboral	0.93	18	20

**Fuente: Propia**

Una vez establecidos los instrumentos finales de acuerdo a las observaciones realizadas en la validación, se procederá a ubicar un grupo con características análogas a la población del presente estudio, para realizar una prueba piloto que permita medir la tendencia de las respuestas emitidas y, en consecuencia, la coherencia interna de los ítems.

Para Hurtado (2007), los datos que se obtiene a través de los instrumentos seleccionados necesitan ser analizados a fin de darle significados representativos. Bajo esta perspectiva, el investigador debe especificar explícitamente qué tipo de análisis utilizará para tal fin. Méndez (2008), establece que la metodología utilizada debe permitir, la clasificación y ordenación de la información, además de identificar rápidamente la organización de los resultados, de tal manera que se pueda observar las tendencias de lo estudiado.

Según los hallazgos encontrados, se tiene que la confianza tiene un alto nivel de fiabilidad. Para clima organizacional 0.95 y satisfacción laboral 0.93.

Sobre este hecho en particular, luego de aplicar los cuestionarios correspondientes a las variables del estudio, se aplicará el método hipotético-deductivo, mediante el estadístico SPSS, versión 26, siendo exhibido de forma



resumida y esquematizada en tablas de frecuencia, porcentuales y gráficos estadísticos, para su óptima interpretación posterior.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó la aprobación del título de la investigación por parte del tutor y asesor, para proceder a la adaptación del instrumento para la evaluación de las variables

En segundo lugar, se solicitó a las autoridades necesarias poder realizar la investigación en el ministerio público de lima norte, para lo cual se redactó una carta de presentación oficial

En tercer lugar, se aplicaron los cuestionarios a los servidores públicos los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo donde arrojó 61 sujetos.

En cuarto lugar, se procede a la elaboración de resultados a través del programa SPSS 26 especializado.

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

Para el estudio de los datos, la información se llevó al Excel, la cual permitió construir la data, y ser trasladada al software especializado SPSS, realizando estudios descriptivos y de inferencia para la mejor comprensión por medio de las técnicas estadísticas que permiten establecer la relación entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación, cumple los fundamentos éticos: a) el principio de la beneficencia: La cual escudriña establecer la correlación entre las variables y que sus descubrimientos se utilicen para mejorar y establecer estrategias de mejora. B) Principio de no maleficencia: genera el anonimato de los encuestados al momento de recopilar la información es decir formando hallazgos confidenciales. c) el principio de la autonomía: de la potestad a los empleados, los cuales son parte de la muestra y puedan excluirse de la investigación cuando se crea conveniente. D) Principio de Justicia: no existen prácticas discriminatorias por tal conocimiento se

aplicó la encuesta a todos los informantes en los mismos escenarios con base de exclusión e inclusión previamente establecidas.

## IV RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación, tanto descriptivo como inferencial.

### 4.1 análisis estadístico descriptivo

#### Variable Clima Organizacional

Tabla 5

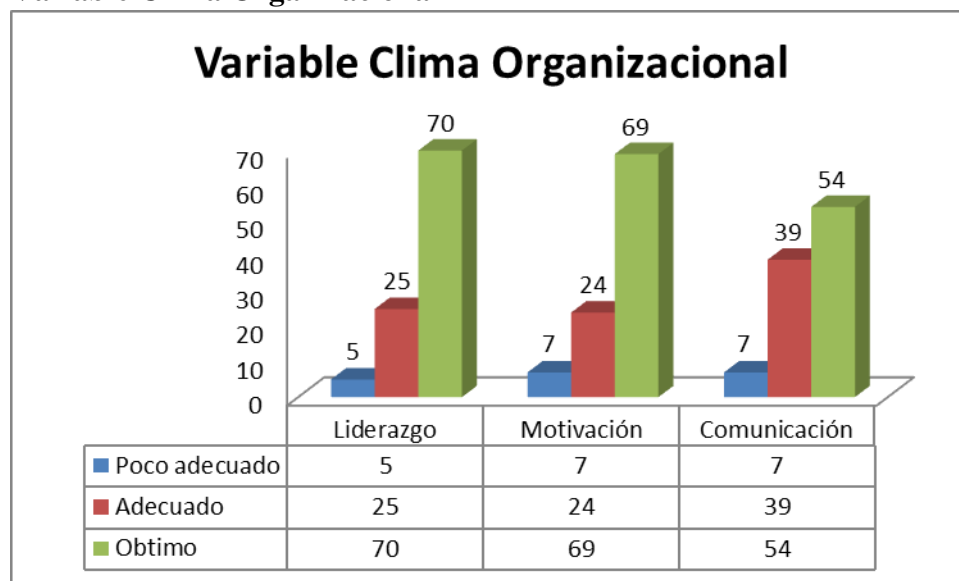
Variable Clima Organizacional

	Liderazgo	Motivación	Comunicación
Poco adecuado	5	7	7
Adecuado	25	24	39
Optimo	70	69	54
Total	100	100	100

Fuente propia

Figura 1.

Variable Clima Organizacional



Fuente propia

En la tabla 5 y gráfico 1, se plasmaron los resultados obtenidos de Clima Organizacional, producto de las encuestas realizadas a la muestra objeto de

estudios, en los mismos se puede observar la tendencia de las dimensiones Liderazgo, Motivación y Comunicación.

Al analizar la dimensión liderazgo, se puede apreciar, que existe un direccionamiento del grupo para la consecución de sus metas, además de existir una evidente interacción entre los miembros del equipo de trabajo, se desempeñan con cordialidad, y se respetan las ideas de los subordinados al tomar en cuenta sus opiniones en cuanto a la ejecución de los trabajos asignados; dicho ambiente de trabajo ubica a la institución en el nivel de óptimo con un 70 % en cuanto al liderazgo desempeñado por los funcionarios con puestos de dirección y supervisión, así mismo se observa que en el nivel adecuado se ubican un 25% de las tendencias de las respuestas de los trabajadores y mientras que un 5% se ubican en el nivel poco adecuado.

Seguidamente se aborda el análisis de la dimensión motivación, para la misma tabla y gráfico, se tiene del universo de las respuestas obtenidas, los resultados ubicar en el nivel óptimo a la institución con un 69%, este resultado indica que un alto porcentaje de empleados sienten que son parte de la solución, ya que su trabajo es de utilidad y así se le da a entender, se sienten satisfecho con las metas y logros alcanzados, mientras que un 24% se ubican en el nivel adecuado, es decir no están del todo satisfecho con el ambiente de trabajo en el lugar donde desempeñan sus funciones, así mismo se observa que en el nivel poco adecuado se ubican un 7% los cuales no se sienten parte de los planes y metas de la institución y consideran el ambiente de trabajo hostil, además de imposible de alcanzar su metas profesionales.

Al analizar la dimensión comunicación, se observa una tendencia un tanto diferente, si bien es cierto que los resultados arrojan que en el nivel óptimo se ubicar una mayoría no tan alta de las respuesta con un 54% lo cual evidencia que existe una muy favorable comunicación interna, donde la opinión y actitud de los trabajadores es eficiente, se les entreno e informo cómo debe hacer su trabajo, además se le instruyo con detalle el alcance de las responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo, también es cierto que en el nivel adecuado, se ubicó un alto

porcentaje con un 39% que considera que la comunicación no es muy buena entre los supervisores y los funcionarios de rangos inferiores, además un 7% se ubicó en el nivel poco adecuado, los cuales consideran que la comunicación interna en la institución es de muy baja calidad.

### Variable Satisfacción laboral

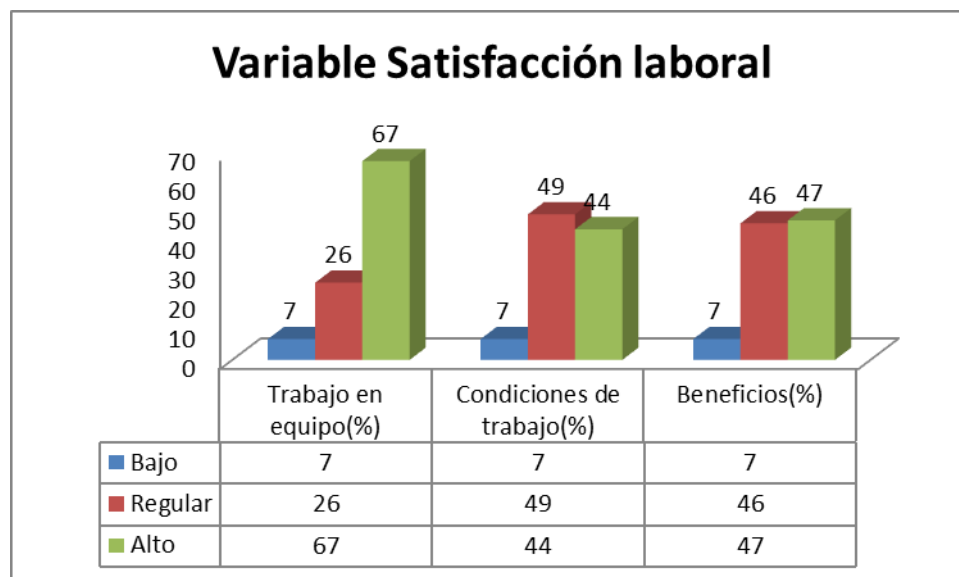
**Tabla 6**  
Variable Satisfacción laboral

	Trabajo en equipo (%)	Condiciones de trabajo (%)	Beneficios (%)
<b>Bajo</b>	7	7	7
<b>Regular</b>	26	49	46
<b>Alto</b>	67	44	47
<b>Total</b>	100	100	100

Fuente propia

**Figura 2**

### Variable Satisfacción laboral



Fuente propia

En la tabla 6 y grafico 2, se observan los hallazgos obtenidos con la aplicación del instrumento que engloban las presuntas correspondiente a la variable objeto de

estudios, se puede observar la tendencia de las dimensiones tanto Trabajo en equipo, como Condiciones de trabajo y los Beneficios

La dimensión Trabajo en equipo se ubica en el nivel alto con una clara tendencia hacia la excelencia, con un 67%, lo cual evidencias que existe compañerismo, una excelente dinámica del equipo de trabajo propiciada por los supervisores, predomina un ambiente de compañerismo y amabilidad, los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos, además se escuchan las opiniones de todos; sin embargo un porcentaje significativo de un 26% se mantuvo en el nivel regular, los cuales consideran que el trabajo en equipo tiene sus fallas, tal que entre otras cosas, el grado de solidaridad y compañerismo son un tanto deficiente, también se ubican el trabajo en equipo n el nivel bajo con un 7% de las respuestas, es decir que el 7% de los funcionarios de la fiscalía consideran que el trabajo en equipo en la institución es deficiente.

Al analizar la dimensión condición de trabajo, tenemos un nivel alto, se ubican un 44% de las opiniones de los encuestados, es decir que solo un 44% de los funcionarios, consideran que las condiciones de trabajo son excelentes, ya que el horario de trabajo es adecuado; así mismo en el nivel regular se ubican un número importante de opiniones adversa a las condiciones de trabajo, con un 49 %, los cuales consideran que las condiciones de trabajo tienen sus fallas y se deben mejorar. Mientras que un 7% se ubican en el nivel bajo, los cuales ven las condiciones de trabajo muy deficientes.

En cuanto a la dimensión beneficios, se observa una tendencia parecida a las condiciones de trabajo, debido a que se observa que en el nivel alto, se ubican solo un 47%, lo cuales Están conforme con los beneficios, la satisfacción que tienen en relación con los beneficios es buena, además cuenta con una gratificación extra en función de los resultados obtenidos, como días libres, beneficios económicos y otros; sin embargo se tiene que en el nivel regular se ubican un alto porcentaje se los trabajadores con un 46% que manifiestan sentirse medianamente reconocidos y

poco incentivados. Así mismo un 7% se posicionan en el nivel bajo, los cuales no están satisfechos con los beneficios que obtienen por el trabajo que desempeñan.

## 4.2 Análisis estadístico inferencial.

### 4.2.1 prueba de normalidad

Seguidamente, para comprobar o no la hipótesis general planteada en la investigación.

#### Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021

**Tabla 7 .**

**Normalidad de las variables de la investigación.**

Variable	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig.
<b>Variable: Clima Organizacional</b>	.317	0,000
<b>Variable: Satisfacción laboral</b>	.310	0,000

Fuente: Propia

La prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de las variables del estudio para una muestra mayor a 50, se tiene la tabla 7, en la que se observa que la significancia del test fue  $<0,001$  por lo que los datos en ambas variables presentan una distribución no normal. Por ende, para verificar la hipótesis general, se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman, dicha prueba permite conocer la dirección e intensidad entre la correlación de variables cuantitativas no normales.

#### Contrastación de hipótesis

##### Hipótesis general

**Ho:** No Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021

**H1:** Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021

**Tabla 8.**  
**Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Clima Organizacional y variable Satisfacción laboral.**

			Variable: Clima Organizacional	Variable: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Variable: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1	.501**
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	61	61
	Variable: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.501**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Propia

Se muestran los resultados de la correlación entre las variables, encontrándose que ambas variables se correlacionaron positiva, moderada, ya que el valor de Rho de Spearman es de  $r = 0,501$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P < 0,01$ ). En consecuencia, se comprueba la hipótesis general del estudio, en donde se establece que Existe relación entre las variables, entre los trabajadores. Estos hallazgos sugieren, que, al mejorar Clima Organizacional, se observará un incremento proporcional en la Satisfacción laboral.

### **Hipótesis específicas**

#### **Primera:**

**Ho:** No Existe relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021

**H1:** Existe relación de la comunicación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021.



**Tabla 9**  
**Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y la variable Satisfacción laboral**

		Comunicación	Variable: Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1	.394**
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	61	61
	Variable: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.394**	1
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Propia

Se muestran los hallazgos de la correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, encontrándose que ambas variables se correlacionaron positiva y baja, debido a que  $r = 0,394$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P < 0,01$ ). En consecuencia, se comprueba la hipótesis específica de estudio, en donde se establece que Existe relación. Estos hallazgos sugieren, que, al mejorar la comunicación en todos sus niveles, se observará un incremento proporcional en la Satisfacción laboral

Segunda:

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021

**H<sub>1</sub>:** Existe relación del liderazgo con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021

**Tabla 10.**

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión liderazgo y la variable Satisfacción laboral

		Liderazgo	Variable: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	.
		N	61
	Variable: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.463**
		Sig. (bilateral)	0
		N	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Propia

Se presentan los hallazgos de la correlación entre la dimensión liderazgo y la variable satisfacción, encontrándose que ambas variables se correlacionaron positiva y moderadamente, ya que el valor de Rho de Spearman fue de  $r = 0,463$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P < 0,01$ , este resultado comprueba la hipótesis específica de estudio, en donde se establece que existe relación. Estos hallazgos sugieren que, al mejorar el perfil profesional de los empleados que están en una posición de jefatura y/o supervisión haciendo énfasis en su condición de líderes y las funciones que un buen líder debe cumplir, se observará un incremento proporcional en la Satisfacción laboral, ya que un buen líder, debe saber potencial las capacidades y destrezas de sus subalternos.

Tercera:

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021.

**Tabla 11.**

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión motivación y la variable Satisfacción laboral.

			Motivación	Variable:Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1	.339**
		Sig. (bilateral)	.	0.008
		N	61	61
	Variable:Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.339**	1
		Sig. (bilateral)	0.008	.
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Propia

Se muestran los hallazgos de la relación entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral, encontrándose que ambas variables se correlacionaron positiva y baja, debido a que  $r = 0,339$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P < 0,01$ ), este resultado comprueba la hipótesis específica de estudio, en donde se establece que existe relación. Estos hallazgos sugieren, que se debe trabajar en la motivación del personal en los diferentes niveles, para incrementar la Satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

Se inicia este análisis considerando las variables por separado, inicialmente observamos en el descriptivo, que el Clima Organizacional y sus dimensiones ascienden a valores altos en el nivel óptimo, así tenemos que las dimensiones en la variable Clima Organizacional en el nivel óptimo poseen los valores del 70% en la dimensión liderazgo, 69% en la dimensión motivación y 54% en la dimensión comunicación, para Lewin (1951) citado por Ramos (2015), el comportamiento del empleado en el entorno laboral, no depende solo de su perfil, sino también de la manera en que el ve el clima de trabajo en que se desempeña y la estructura de la empresa, es por ello que el hecho de que dichas dimensiones se valores alto en el nivel óptimo, es sinónimo de un buen ambiente de trabajo, estos resultados son parecidos a los obtenidos por Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, & Padilla (2017), donde el 80% de los docentes y el 72,7% de los administrativos declararon observar en su entorno laboral, un nivel alto en cuanto al clima organizacional, es decir un buen ambiente de trabajo.

Así al considerar la variable satisfacción laboral, se tiene que las dimensiones que la conforman poseen valores en el nivel alto de 67% para la dimensión trabajo en equipo, 44% en la dimensión condiciones de trabajo y 47% en la dimensión beneficios, siendo la tendencia de las respuestas, hacia una buena satisfacción laboral, en contraste con estos resultados, Dávila, Agüero, Ruiz, y Guanilo (2021), obtuvieron resultados muy diferentes, ya que solo el 7.28% de los empleados perciben la satisfacción laboral como bueno, mientras que un 80.70% se ubica en el nivel medio o regular y un 12.03% lo percibe como malo.

Con relación a la estadística inferencial, al considerar la hipótesis general de la investigación, se tiene al respecto, que los hallazgos señalan que, en el caso del clima organizacional, se obtuvo un nivel de correlación positiva moderada al correlacionarla con la satisfacción laboral, obteniendo  $Rho=0,501$  con  $P\text{ valor}=0,000$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo, ya que ( $P<0,01$ ). Al respecto Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, & Padilla (2017), obtuvieron

resultados similares que corroboran estos resultados en su investigación en una Universidad Estatal Chilena, sus hallazgos fueron  $r = 0,468$  y  $p < 0,001$  en el personal del área administrativa además de  $r = 0,523$  y  $p < 0,001$  del personal docente, concluyendo que la visión de un clima organizacional elevado, se relaciona también a un grado superior en la satisfacción laboral.

Así mismo, Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R., (2020), en su investigación clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Ambato, obtuvo resultados un tanto diferentes a esta investigación, ya que se obtuvo una relación positiva fuerte y además significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, debido a que el valor de  $r=0,85$  y el p-valor  $< 0.05$ .

La correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, se obtuvo que la correlación entre ambas fue positiva y baja, debido a que  $r=0,394$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P<0,01$ ). Estos resultados difieren de los obtenidos por Guisado B., Velázquez R. y Tamayo (2017), en su investigación, al estudiar el vínculo entre las variables, obtuvo una correlación positiva moderada de  $r = 0.65$  para comunicación y satisfacción laboral para la empresa de programación y de  $r = 0.69$ , para la empresa de automatización, siendo dicha relación estadísticamente significativa

Al considerar la correlación entre la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral, se encontró que se correlacionaron positiva y moderadamente, debido a que posee un coeficiente valor de Rho de Spearman de  $r=0.463$ , además de ser estadísticamente significativo ( $P<0,01$ ), al contrastarlo con los resultados del estudio de Simbron y Sanabria (2020), el cual centro su investigación en encontrar la asociación entre las variables, en docentes de la universidad, obteniendo una correlacionaron positiva alta de  $r = 0.834$ , para el liderazgo y satisfacción laboral, además de que dicha relación es estadísticamente significativa. De igual manera Guisado B., Velázquez R. y Tamayo M. (2017), en su investigación, encontró una correlación positiva alta de  $r = 0.84$  para liderazgo y satisfacción laboral para la

empresa de programación y de  $r = 0.83$ , para la empresa de automatización, las cuales son estadísticamente significativa, de igual manera Bazalar M., Choquehuanca C. (2020), en una investigación sobre la asociación entre el liderazgo y la satisfacción laboral, obtuvieron como resultado que ambas se relacionan significativamente.

Seguidamente se indago en la relación entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral, obteniéndose una correlacionaron positiva y baja, debido a que posee un valor de Rho de Spearman de  $r=0.339$ , además de ser estadísticamente significativo ( $P<0,01$ ). Resultados parecidos a esta investigación obtuvieron Marín H. y Placencia M. (2017), en su investigación, en donde el coeficiente de Spearman fue de 0.336, la cual es también una correlación lineal positiva baja y significativa entre motivación y satisfacción laboral, debido a que  $p<0.01$ , por lo tanto, a mayor motivación laboral, más satisfechos se encontrarán los colaboradores. Así mismo Bazalar M., Choquehuanca C. (2020), muestran que la asociación entre motivación y satisfacción, se correlacionan significativamente para un nivel de significación de cinco por ciento, que establece que existe correlación significativa entre motivación y satisfacción laboral de la UNAC.

## VI CONCLUSIONES

A raíz de la investigación realizada, relacionada a las variables objeto de estudio, se encontraron varios hallazgos que definen claramente la situación en dicha institución en lo que a las variables estudiadas se refiere.

**Primera:** Con relación a la variable clima organizacional, al detallar los resultados arrojados por la investigación se aprecia que un 72.13% de los trabajadores perciben un buen ambiente de trabajo, lo cual permite concluir que los directivos se sienten identificados con el personal y se preocupan por mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, un 27.87% no tiene el mismo punto de vista del ambiente de trabajo.

**Segunda:** Al indagar en la variable satisfacción laboral, se tiene que un 65.57% se ubican en un nivel alto de satisfacción laboral, por lo tanto se concluye que un 65.57% se encuentra satisfecho con los logros y metas alcanzadas en la institución, esto conlleva a mayores rendimientos en cuanto a las funciones y actividades que se le asignan, realizan tareas con prontitud y se sienten cómodos en sus puestos de trabajo, pero en la misma tabla de resultados se puede apreciar que un 34.43% no está del todo satisfecho con los beneficios y metas alcanzadas en su sitio de trabajo.

**Tercera:** El principal hallazgo encontrado como resultado de la investigación, es que el clima Organizacional, correlaciona moderada y positivamente con la variable Satisfacción laboral, siendo este hallazgo estadísticamente significativo, en conclusión, esto lo que sugiere, es que la satisfacción de los empleados, incrementará al elevar positivamente el Clima Organizacional en la institución.

**Cuarta:** De igual manera, los resultados de la investigación arrojaron que la comunicación tiene correlaciona baja y positivamente con la variable

Satisfacción laboral, este hallazgo estadísticamente significativo, en conclusión, se tiene que la satisfacción laboral de los empleados se incrementará al mejorar la comunicación entre los empleados de diferentes niveles de jerarquía.

**Quinta:** Se obtuvo que el liderazgo se relaciona moderada y positivamente con la Satisfacción laboral, siendo este hallazgo estadísticamente significativo, estos resultados permiten concluir que la satisfacción laboral se incrementará en la medida que los empleados en posiciones de líder, asuman con responsabilidad su condición de líder, generando un ambiente de trabajo con objetivos y metas claras.

**Sexta:** De la misma manera al profundizar en la investigación, se encontró que la motivación se correlaciona baja y positivamente con la variable satisfacción laboral, siendo este hallazgo estadísticamente significativo, este hallazgo permite inferir que la satisfacción laboral en los empleados se debería incrementar si aumenta la motivación de los empleados.



## VII RECOMENDACIONES

**Primera:** Fortalecer el clima organizacional a través de las condiciones laborales, generando ambientes amigables e inclusivos, con la intención de aumentar el compromiso entre los trabajadores.

**Segunda:** Desarrollar programas de incentivo y reconocimiento para las metas alcanzadas incentivando de esta forma la satisfacción laboral.

**Tercera:** Producto de los resultados obtenidos en donde la variable clima Organizacional, correlaciona moderada y positivamente con la variable Satisfacción laboral, se recomienda tomar las acciones pertinentes en la institución con la finalidad de mejorar la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, mediante mejoras en las asignaciones de las tareas, planes continuos motivacionales, incentivos, otros, se deben generar iniciativas que mejoren el Clima Organizacional que contribuyan a ampliar el grado de satisfacción en los empleados.

**Cuarta:** Debido a los resultados donde la comunicación obtuvo una correlación baja y positivamente con la variable Satisfacción laboral, se recomienda implementar un agresivo plan de comunicación entre los empleados de diferentes niveles jerárquicos, para ello se hace necesario realizar un análisis FODA, para detectar las debilidades y amenazas que permita realizar las correcciones, con la finalidad de mejorar las comunicaciones ascendentes, descendentes y horizontales, para así aumentar la satisfacción laboral.

**Quinta:** Al observar el resultado obtenido de correlación moderada y positivamente entre la dimensión liderazgo con la variable Satisfacción laboral, se recomienda diseñar un plan de mejoramiento profesional, para los líderes

de cada departamento, basados en cursos de liderazgo y gestión entre otros.

**Sexta:** Como se obtuvo una correlación baja y positiva entre la dimensión motivación con la variable satisfacción laboral, se recomienda la realización de test de motivación a los empleados, guiado por expertos en el área, para detectar los motivos que llevan a la institución a esos bajos niveles de motivación y actuar en consecuencia, para incrementar la satisfacción laboral de los empleados.

## REFERENCIAS

- Ali, W. (2016), Understanding the concept of job satisfaction, easurements, Theorles and its significance in the recent organizational environment: a Theoretical framewok. *Archives of Business Research, Vol. 4 No. 1, pp.100-112*, doi: [10.14738/abr.41.1735](https://doi.org/10.14738/abr.41.1735).
- Añaril, A., & Cappa , K. (2018). *Análisis de la Influencia de los Estilos de Supervisión sobre la Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en la Empresa Avicola Rosario Arequipa-2017*. Universidad Católica de Santa María. Arequipa Peru: Universidad Católica de Santa María.
- Arnao, J., & Villegas, A. (2015). Propuesta de plan de mejora del clima del banco continental BBVA balta basado en la teoria de Litwin y Stringer, chiclayo. Universidad catolica santo toribio de mogrovejo, escuela de administracion de empresas. Chiclayo: universidad catolica santo toribio de mogrovejo.
- Arteaga, P., & Ramirez, L. (2018). Satisfaccion laboral y condiciones de trabajo hospitalario del personal de enfermeria-2018 universidad nacional de trujillo, facultad de enfermeria trujillo- peru: universidad nacional de trujillo.
- Benjamín, M., & Naranjo, F. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Quito: UCE: Universidad Central de Ecuador.
- Bermejo, C (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil-2019. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Bergmann, H, Geissler, M, Hundt, C, & Grave, B (2018). The climate for entrepreneurship at higher education institutions. *Research Policy*, 47 (4), pp 700-716.
- Cerdán, H. (2019). *Clima organizacional y satisfación laboral en el personal de salud del centro de salud Pachacutec Cajamarca- 2018*. Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Ciencias de la Salud . Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Cohen, J (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría general de la administración* (septima edición ed), (C.L fuente, & E.L Montaña, trads). México: McGraw-Hill/inter american a editores, sa de cv.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos* (Novena edición ed.). (P. M. SACRISTÁN, M. C. Hano, & M. C. OBÓN, Trads.) México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiang, M, Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean Workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33 (57), 48-60.
- Da Silva Rabelo Neto, J., & Neto, A (2018). Talent Management for innovation: Personality Traits and Organizational Climate Impact in Creativity Process. [Doi: 10.4018/978-1-5225-3012-1.Ch031](https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3012-1.Ch031).
- Dávila, N., & Parra, J. (2018). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral aplicada en una PYME de seguridad en Covipen Cia. Ltda.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVA. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Davila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Serbiluz*, 26(Núm. 5), .
- Fabara, G., Jaramillo, C., & FALCÓN, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher*, VOL. 5 (NÚM. 6).
- Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550- 566. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Ford, T., & Ware, J. (2018). Teacher Self-Regulatory Climate: Conceptualizing an Indicator of Leader Support for Teacher Learning and Development. *Journal Leadership and Policy in Schools*, 17(1), pp 27-51
- Fernandez, C. (2009). *La comunicación en las*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Gallardo , W., & Velasco , T. (2021). Clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de Bomberos. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

- Great Place to Work (2018), Los mejores lugares para trabajar en América Latina 2018. <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-paratrabajar/latam/2018>.
- Gomero, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la universidad de barranca, universidad nacional jose faustino sanchez carrion, escuela de posgrado, Huacho: Universidad nacional jose faustino sanchez carrion.
- Gonzales , E., & Vargas, M. (2017). *Modelo de Motivación Basado en la Teoría de Frederik Herzberg y la Teoría “Z” de William Ouchi, para lograr la Identidad de los Docentes del Nivel Secundario de la I.E. “Virgen de la Medalla Milagrosa” de José Leonardo Ortiz , Chiclayo-2015*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Grujičić, M., Jovičić-Bata, J., & Novaković, B. (2018). Motivation and job satisfaction of healthcare professionals in urban and rural areas in the autonomous province of Vojvodina, Serbia. *Medicinski Pregled*, 71(1-2), 33-41
- Hee, C., Ong, H., Ping, L., Kowang, O., & Fei, C. (2019). Factors influencing job satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10–20.
- Hemmelgarn, A., & Glisson, C. (2018). *Building Cultures and Climates for Effective Human Services : Understanding and Improving Organizational Social Contexts with the ARC mode*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190455286.001.0001>.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición por ed.). Mexico: McGRAW-HILL /
- Hobbach, Ch. (2019) *Organizational climate for Creativity: The exploring the influence of distinct Types of individual differences*. Best. Editorial Best Masters. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kopelman , R., Prottas, D., & Davis, A. (2008). Douglas Mcgregor´s theory X and Y: Toward A Construc-Valid Measure. *Journal Of Managerial Issues*, XX(2).
- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, 43(6), 1854- 1884.
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. *Devito*, 11.

- Lizcano, N., & Barrios, A. (2018). *Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en tres empresas de calzado de Piedecuesta, Santander*. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Mazen,J. (2018) The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff.University Gaza Palestina. International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR).
- Mendiratta, A. (2016). Gender Differences in Job Satisfaction - A Study of Pharmaceutical Employees in Jaipur (India). OPUS: HR Journal, Vol. 7, N° 2, pp. 60-71.
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of academic staff job satisfaction at Malaysian universities in the context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. Journal of Social Science Research, 15, 157-166.
- Meza , G. (2019). *Relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del área logística de la Municipalidad de Miraflores Lima, PERÚ 2019*. Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud . Lima, Perú: Universidad Peruana Los Andes.
- Molina, G., & Fierro, I. (2019). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL, CASO DE ESTUDIO APLICADO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN BOLÍVAR*. Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. ( de abril de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *SciELO Analytics*, vol.19(no.58 ).
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Dialnet*( N°17), 133-145.
- Noboa, A. (2011). Especificidades del clima. *Universidad de la República de Uruguay*.
- Omar, S., Aziz, A., & Salleh, M. (2020). Factors affecting job satisfaction among academic employees in polytechnic. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(11), 209-216.

- Omar, S., Rafie, N., & Selo, A. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39-46
- Peña, E., Menéndez, E., & Muñiz, J. (2016). Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate. *Anales de Psicología*, Vol. 33, Nº 2, pp. 152- 159. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.3.225921>.
- Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, vol. 23(4), pp. 1-14.
- Ramos , D. (2015). *El Clima Organizacional*. Obtenido de BUE.
- Ramos, D. (23 de Abril de 2015). *Buenas tareas*. Recuperado el 20 de 12 de 2021, de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Monografia-Clima-Organizacional/71869201.html>
- Rodríguez, E. (Enero - Junio 2016 de 2016). El clima organizacional presente en. *Revista Educación en Valores*, Vol. 1(Nº 25), pp. 3-18.
- Sandoval, M. (2004). *Hitos de las Ciencias Económico - Administrativas*.
- Shafritz, J., Ott, J., & Jang, Y. (2016). *Classics of organizations Theory*.
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, Vol. 6(Núm. 1 (6)).
- Tamayo, M. (2012). El proyecto de investigación. (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior) Recuperado: [http://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/5\\_-El-Proyecto-de-Investigación-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf](http://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/5_-El-Proyecto-de-Investigación-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf)
- Tuesta, N. (2018). *Influencia De La Satisfacción Laboral En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Las Unidades De Peaje De Una Concesionaria De Carreteras En El Perú Año 2018*. Universidad César Vallejo , POSGRADO. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Valenzuela, N., Buentello, C., & Ramos, G (2015). Analisis de la Insatisfaccion laboral en una mediana empresa de . Red internacional de investigadores en competitividad.

Venegas, S. (2015). Construir inteligencia colectiva en la organización: Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa. Ediciones UC.



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

#### Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLÓGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Lima Noroeste en el año 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021</p>	<p><b>E INDICADORES</b></p> <p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental -</p> <p>Transversal.</p> <p><b>Método de la Investigación</b></p> <p>Método Hipotético -</p> <p>Deductivo.</p> <p><b>Población</b></p> <p>61 trabajadores -</p> <p>Encuestas</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Análisis de Datos</b></p> <p>Análisis cuantitativo en el</p> <p>SPSS</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste en el año 2021?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar la relación del liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación entre liderazgo con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021.</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>* Liderazgo</p> <p>* Comunicación</p> <p>* Motivación</p>	
<p>¿Cuál es la relación de la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021?</p>	<p>Identificar la relación de la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021.</p>	<p>Existe relación entre la comunicación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>* Trabajo en equipo</p> <p>* Condiciones de Trabajo</p> <p>* Beneficios</p>	
<p>¿Cuál es la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021?</p>	<p>Identificar la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021.</p>	<p>Existe relación entre los beneficios con la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Lima Noroeste en el año 2021.</p>		

Fuente: Gómez González Beatriz – 2018, Adaptado por Juan Fernando Alfaro Astete (2021)

## Anexo 2: Operacionalización de variables

### Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V1: Clima Organizacional	Liderazgo	*Control del grupo. *Dar estabilidad al grupo. *Dirección de grupo para la consecución de metas.	1,2,3,4,5,6	Ordinal
	Comunicación	* Ve la opinión, la actitud y el comportamiento. * Evalúa los resultados inmediatos de lo que se hace con eficacia. * comunicación interna	7,8,9,10,11,12	
	Motivación	*Realización personal. *Reconocimiento de la aportación. *Consideración de la jefatura	13,14,15,16,17,18	
V2: Satisfacción Laboral	Trabajo en equipo	*Desarrollo en equipo de trabajo. * Criterios de éxito. * Compañerismo y ayuda	1,2,3,4,5,6	Ordinal
	Condiciones de trabajo	* Salario adecuado y justo. *Políticas de la empresa y de la administración. *Recursos y materiales necesarios para el buen desempeño. *Ambiente físico del trabajo.	7,8,9,10,11,12	
	Beneficios	* Incentivos Salarial. *Retribución. *Satisfacción con los beneficios. *Reconocimientos	13,14,15,16,17,18	

Fuente: Gómez González Beatriz (2018) Adaptado por Juan Alfaro Astete (2021)

### Anexo 3: Instrumento

## CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) trabajador del Ministerio Público del Distrito Fiscal Lima Noroeste, el presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de indagar entre los empleados de dicha institución, los niveles de las variables objeto de estudio, clima organizacional y satisfacción laboral con la finalidad de reconocer posibles dificultades que a través de un alcance científico descriptivo e inferencial, propongan alternativas de solución. Para su seguridad se informa que el contenido del documento es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

<b>LEYENDA</b>	
TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
A VECES NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

## Clima Organizacional

Dimensiones	Preguntas	Respuestas				
Liderazgo	Las responsabilidades del equipo de trabajo recaen sobre una única persona en particular.	1	2	3	4	5
	La interacción entre los miembros del equipo de trabajo se desenvuelve con cordialidad	1	2	3	4	5
	El líder del equipo muestra interés por los objetivos para lograr las metas colectivas.	1	2	3	4	5
	La flexibilidad es una de las características principales del jefe del equipo con respecto al cumplimiento de sus funciones particulares.	1	2	3	4	5
	Las ideas que propone para ejecutar sus actividades de trabajo son tomadas en cuenta por su jefe.	1	2	3	4	5
	El jefe le brinda suficiente autoridad para ejecutar las actividades a su manera.	1	2	3	4	5
Motivación	Sus puntos de vista son considerados al momento de la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
	Los problemas se solucionan con eficiencia por parte de los empleados	1	2	3	4	5
	Existe internamente un plan de comunicación entre los miembros del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
	Considera que su trabajo es de utilidad para la organización	1	2	3	4	5
	Puede ser quien es con libertad en su entorno laboral.	1	2	3	4	5
	Considera que es un elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
Comunicación	Siente que ha logrado un nivel de crecimiento profesional importante dentro de la organización.	1	2	3	4	5
	El jefe le permite aplicar su libre albedrío al momento de ejecutar sus actividades de trabajo.	1	2	3	4	5
	Considera que cuenta con la plena confianza de sus superiores.	1	2	3	4	5
	Tiene perfectamente claro cómo debe hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
	Tiene claras las normas de desempeño que rigen su actividad laboral.	1	2	3	4	5
	Conoce con detalle el alcance de las responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5

## Satisfacción laboral

Dimensiones	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	La interacción entre los trabajadores despliega mi potencial.	1	2	3	4	5
	La dinámica del equipo de trabajo ha contribuido con la generación de ideas novedosas para la organización.	1	2	3	4	5
	Dentro del equipo de trabajo predomina un ambiente de compañerismo y amabilidad.	1	2	3	4	5
	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	1	2	3	4	5
	Se escuchan las opiniones de todos.	1	2	3	4	5
	La toma de decisiones se lleva a cabo por acuerdos generales.	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo	Está satisfecho con el salario recibido.	1	2	3	4	5
	Considera que el horario de trabajo es adecuado.	1	2	3	4	5
	Dispongo de todos los materiales requeridos para realizar mis actividades adecuadamente.	1	2	3	4	5
	Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
	Siente un vínculo emocional hacia la organización.	1	2	3	4	5
	Dejaría la institución por una mejor oferta económica.	1	2	3	4	5
Beneficios	Cuenta con algún tipo de estímulo salarial por parte de la organización.	1	2	3	4	5
	Está conforme con los beneficios generales que le otorga la organización.	1	2	3	4	5
	Siente que la organización valora su esfuerzo durante el cumplimiento de sus funciones.	1	2	3	4	5
	Cuenta con una gratificación extra en función de los resultados obtenidos luego de finalizar su trabajo.	1	2	3	4	5
	La satisfacción que existe en relación con los beneficios es buena.	1	2	3	4	5
	Frecuentemente busca alguna otra alternativa de empleo que considere mejor.	1	2	3	4	5

Fuente: Gómez González Beatriz – 2018, Adaptado por Juan Fernando Alfaro Astete (2021)

## Anexo 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Felipe Guizado Oscoco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar esta investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de proyecto de investigación es: **Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink is centered on the page. The signature is stylized and appears to be 'J. Alfaro Astete'.

---

Firma  
Juan Fernando Alfaro Astete

D.N.I: 41844164

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica	✓		✓		✓		
2	La relación de su equipo de trabajo se presenta de modo agradable	✓		✓		✓		
3	Considera que el líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo	✓		✓		✓		
4	El jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	✓		✓		✓		
5	Mi jefe apoya mis ideas y la forma de hacer las cosas	✓		✓		✓		
6	Mi jefe me da la autoridad para hacer las cosas como creo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>							
7	Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sienten que son escuchadas	✓		✓		✓		
8	Los problemas se solucionan con eficiencia por parte de los empleados	✓		✓		✓		
9	La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna	✓		✓		✓		
10	Me siento muy útil en mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Me siento libre para ser yo mismo en la institución	✓		✓		✓		

12	Me siento una pieza clave para la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución	✓		✓		✓		
14	Le dan la oportunidad para emplear el criterio en las decisiones en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Se siente que es un integrante del equipo de confianza	✓		✓		✓		
16	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	✓		✓		✓		
18	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ ✓ ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Felipe Guizado Oscco      DNI: 31169557**

**Especialidad del validador: Docente metodólogo**

**06 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----

**Firma del Experto Informante.**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
1	Considera que la interacción entre los trabajadores despliega su potencial	✓		✓		✓		
2	Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas	✓		✓		✓		
3	Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo	✓		✓		✓		
4	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
5	Se escuchan las opiniones de todos	✓		✓		✓		
6	Las decisiones se toman por consenso	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
7	Está satisfecho con el salario recibido	✓		✓		✓		
8	Considera que el horario de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
9	Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas	✓		✓		✓		
10	Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores	✓		✓		✓		
11	Me siento ligado emocionalmente a la institución	✓		✓		✓		
12	Dejaría la institución por una económica	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS</b>							
13	La institución le da algún tipo de incentivo salarial	✓		✓		✓		
14	Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución	✓		✓		✓		

15	Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado	✓		✓		✓	
16	Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado	✓		✓		✓	
17	La satisfacción que existe en relación con los beneficios es buena	✓		✓		✓	
18	Frecuentemente busca alguna otra alternativa de empleo que considere mejor	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ ✓ ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Felipe Guizado Oscco      DNI: 31169557**

**Especialidad del validador: Docente metodólogo**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**06 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mg. Mejía Guerrero Hans

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar esta investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

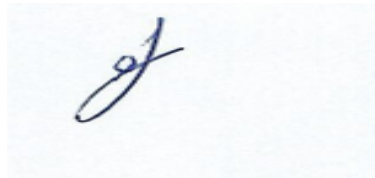
El título nombre de proyecto de investigación es: **Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Juan Fernando Alfaro Astete

D.N.I: 41844164

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica	✓		✓		✓		
2	La relación de su equipo de trabajo se presenta de modo agradable	✓		✓		✓		
3	Considera que el líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo	✓		✓		✓		
4	El jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	✓		✓		✓		
5	Mi jefe apoya mis ideas y la forma de hacer las cosas	✓		✓		✓		
6	Mi jefe me da la autoridad para hacer las cosas como creo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>							
7	Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sientes que son escuchadas	✓		✓		✓		
8	Los problemas se solucionan con eficiencia por parte de los empleados	✓		✓		✓		
9	La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna	✓		✓		✓		
10	Me siento muy útil en mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Me siento libre para ser yo mismo en la institución	✓		✓		✓		

12	Me siento una pieza clave para la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución	✓		✓		✓		
14	Le dan la oportunidad para emplear el criterio en las decisiones en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Se siente que es un integrante del equipo de confianza	✓		✓		✓		
16	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	✓		✓		✓		
18	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ✓ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Mejía Guerrero Hans      DNI: 40720573

Especialidad del validador: Docente metodólogo

08 de noviembre de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
1	Considera que la interacción entre los trabajadores despliega su potencial	✓		✓		✓		
2	Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas	✓		✓		✓		
3	Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo	✓		✓		✓		
4	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
5	Se escuchan las opiniones de todos	✓		✓		✓		
6	Las decisiones se toman por consenso	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
7	Está satisfecho con el salario recibido	✓		✓		✓		
8	Considera que el horario de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
9	Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas	✓		✓		✓		
10	Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores	✓		✓		✓		
11	Me siento ligado emocionalmente a la institución	✓		✓		✓		
12	Dejaría la institución por una económica	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS</b>							
13	La institución le da algún tipo de incentivo salarial	✓		✓		✓		

14	Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución	✓		✓		✓	
15	Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado	✓		✓		✓	
16	Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado	✓		✓		✓	
17	La satisfacción que existe en relación con los beneficios es buena	✓		✓		✓	
18	Frecuentemente busca alguna otra alternativa de empleo que considere mejor	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ✓ ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Mejía Guerrero Hans

DNI: 40720573

Especialidad del validador: Docente metodólogo

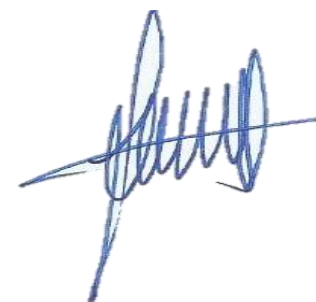
08 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Jefe de la Comisión

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Dios Zárate Luis Enrique

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar esta investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.


El título nombre de proyecto de investigación es: **Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Juan Fernando Alfaro Astete

D.N.I: 41844164



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>							
1	Las responsabilidades del equipo de trabajo son asignadas a una persona específica	✓		✓		✓		
2	La relación de su equipo de trabajo se presenta de modo agradable	✓		✓		✓		
3	Considera que el líder muestra interés por los objetivos para lograr las metas del equipo	✓		✓		✓		
4	El jefe es flexible en relación con el cumplimiento de mis objetivos	✓		✓		✓		
5	Mi jefe apoya mis ideas y la forma de hacer las cosas	✓		✓		✓		
6	Mi jefe me da la autoridad para hacer las cosas como creo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>							
7	Sientes que tus sugerencias y opiniones ante una toma de decisión sienten que son escuchadas	✓		✓		✓		
8	Los problemas se solucionan con eficiencia por parte de los empleados	✓		✓		✓		
9	La jefatura cuenta con un plan de comunicación interna	✓		✓		✓		
10	Me siento muy útil en mi trabajo	✓		✓		✓		
11	Me siento libre para ser yo mismo en la institución	✓		✓		✓		

12	Me siento una pieza clave para la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera usted que se ha desarrollado profesionalmente en la institución	✓		✓		✓		
14	Le dan la oportunidad para emplear el criterio en las decisiones en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Se siente que es un integrante del equipo de confianza	✓		✓		✓		
16	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	✓		✓		✓		
18	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ✓ ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Dios Zárata Luis Enrique            DNI: 07909441

Especialidad del validador: Docente metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

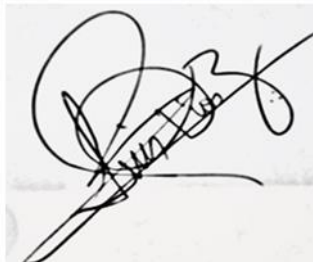
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2021

05 de



-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
1	Considera que la interacción entre los trabajadores despliega su potencial	✓		✓		✓		
2	Considera que mediante el trabajo en equipo se han conseguido nuevas ideas	✓		✓		✓		
3	Siente que en su equipo de trabajo permanece una atmósfera amistosa y de apoyo mutuo	✓		✓		✓		
4	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
5	Se escuchan las opiniones de todos	✓		✓		✓		
6	Las decisiones se toman por consenso	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
7	Está satisfecho con el salario recibido	✓		✓		✓		
8	Considera que el horario de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
9	Tiene las herramientas necesarias para desempeñar las labores asignadas	✓		✓		✓		
10	Las condiciones físicas de trabajo son apropiadas para la realización de sus labores	✓		✓		✓		
11	Me siento ligado emocionalmente a la institución	✓		✓		✓		
12	Dejaría la institución por una económica	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS</b>							
13	La institución le da algún tipo de incentivo salarial	✓		✓		✓		

14	Se siente satisfecho con los beneficios que le ofrece la institución	✓		✓		✓	
15	Considera que su esfuerzo como empleado ante sus labores es valorado	✓		✓		✓	
16	Existe una retribución en base a los resultados del trabajo realizado	✓		✓		✓	
17	La satisfacción que existe en relación con los beneficios es buena	✓		✓		✓	
18	Frecuentemente busca alguna otra alternativa de empleo que considere mejor	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ✓ ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Dios Zárata Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Docente metodólogo

05 de noviembre

del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## Anexo 5: Fiabilidad del Instrumento

### Escala: Clima Organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	18

### Escala: Satisfacción laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	18

## Anexo 6: Carta de autorización para ejecución.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 16 de noviembre de 2021  
Carta P. 1440-2021-UCV-VA-EPG-FD1/J

Dr.  
Pablo Hugo Herraiza Orisco  
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Lima Noroeste  
Ministerio Público, Distrito Fiscal Lima Noroeste

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALFARO ASTETE, JUAN FERNANDO; identificado con DNI N° 41844164 y con código de matrícula N° 6700293953; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALFARO ASTETE, JUAN FERNANDO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
  
Orlando Trinidad Vergas, MBA  
Jefe (e)  
Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo 7: Solicitud de permiso para realizar encuesta.



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Señor Dr.:

Plinio Hugo Herroza Oroso

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores DF. Lima Noroeste

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTAS

Yo, Alfaro Astete Juan Fernando, identificado con DNI N° 41844164 actual servidor del DF. Lima Noroeste como asistente administrativo, ante usted me presento:

Es grato dirigirme a usted con el objetivo de solicitar a su persona mediante la presente, se me permita realizar encuestas de manera anónima y presencial al personal administrativo y fiscal del DF. Lima Noroeste en las sedes del distrito de Ventanilla (5 sedes: Gambetta, Renana, Cooperativa, Licenciados 1 y Licenciados 2), el día miércoles 22/12/2021, ese material será utilizado exclusivamente con fines académicos, en la elaboración de mi trabajo de investigación (tesis) para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, la misma que tiene por nombre "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021"

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente

Alfaro Astete Juan Fernando

DNI 41844164

Ventanilla, 17 de diciembre de 2021

## Anexo 8: autorización de uso de instrumento



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia  
Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del DF Lima Noroeste

Ventanilla, 21 de Diciembre del 2021



Firma  
Digital

Contenido digitalmente firmado por  
JUAN FERNANDO ALFARO ASTETE  
Presidente de la Junta de Fiscales  
Superiores del DF Lima Noroeste  
Fecha: 21/12/2021 20:50:27 -05:00

### CARTA N° 000021-2021-MP-FN-PJFSLIMANOROESTE

Señor

JUAN FERNANDO ALFARO ASTETE  
DNI N.º 41844164

Dirección electrónica: [juanfercaño@hotmail.com](mailto:juanfercaño@hotmail.com)

**Asunto** : Solicitud de permiso para realizar encuestas.  
**Referencia** : Escritos sin, de fecha 9 y 17 de diciembre de 2021.  
**Expediente** : ADMDFL20210003978.

Tengo a bien dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente; y a la vez, en atención a sus solicitudes de autorización para aplicar encuesta de manera anónima y presencial al personal administrativo y fiscal del Distrito Fiscal de Lima Noroeste, en las sedes del distrito de Ventanilla (5 sedes: Gambetta, Deporte, Corporativa, Licenciados 1 y Licenciados 2) el día miércoles 22 de diciembre de 2021; con motivo del desarrollo de una investigación (tesis) titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021", para la obtención de su grado de magister en Gestión Pública.

En cuanto al Derecho de Petición, el artículo 2, inciso 20) de la Constitución Política, establece como derecho de toda persona aquel referido "A formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal bajo responsabilidad".

Los alcances de esta disposición son desarrollados por la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, regula del artículo 106 al 130 de la mencionada Ley; "el derecho de petición administrativa comprende las facultades de presentar solicitudes en interés particular del administrado, de realizar solicitudes en interés general de la colectividad, de contradecir actos administrativos, las facultades de pedir informaciones, de formular consultas y de presentar solicitudes de gracia".

Que, la Ley N.º 30220 - Ley Universitaria, establece en su artículo 45) que para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo con las exigencias

<sup>1</sup> Ver el artículo 106.2 de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. Asimismo, en el fundamento 2.2.1 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1042-2003-AA/TC de fecha 6 de diciembre de 2002, se define a la petición graciosa como: "aquella que se encuentra referida a la obtención de una decisión administrativa a consecuencia de la discrecionalidad y libre apreciación de un ente administrativo. Esta modalidad es típica sobre la que originó el establecimiento del derecho de petición, en razón de que la petición no se sustenta en ningún título jurídico específico, sino que se alinea a la esperanza o expectativa de alcanzar una gracia administrativa. A lo sumo, expone como fundamento para la obtención de un beneficio, tratamiento favorable o liberación de un perjuicio no contemplado jurídicamente, la aplicación de la regla de presunción".

Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del DF Lima Noroeste  
(511) 625-5555  
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú  
[www.fiscalia.gob.pe](http://www.fiscalia.gob.pe)

EXPEDIENTE: ADMDFL20210003978  
CODIGO: 28934  
N.º: 16135  
PNO/gj\*

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni el uso de esta obra en forma alguna y especialmente la reproducción total o parcial. Queda permitida la impresión en su totalidad.





académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas, siendo los requisitos mínimos, para el grado de maestro: haber obtenido el grado de **Bachiller, la elaboración de una tesis o trabajo de investigación en la especialidad respectiva, entre otras.**

En este contexto, el administrado adjuntó a sus solicitudes la Carta P.1440-2021-UCV-VA-EPG-F01/J, del 16 de noviembre de 2021, emitido por el jefe (e) de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus Lima Norte, con el cual acredita que se encuentra cursando el grado de maestro en gestión pública, asimismo se indica el título de trabajo de investigación y la solicitud de permiso para que aquel pueda obtener información de esta entidad. De otro lado, también se ha tenido a la vista el cuestionario que se pretende aplicar al personal del distrito fiscal; y, estando a la corroboración de estos datos, la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Lima Noroeste tomando en cuenta los argumentos expuestos, **otorga autorización al señor Juan Fernando Alfaro Astete, con DNI N.º 41844164, para que aplique la encuesta aprobada de manera anónima y presencial por la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo -Campus Lima Norte-, entre el personal fiscal y administrativo de las sedes fiscales ubicadas en el distrito de Ventanilla, el día miércoles 22 de diciembre de 2021; debiendo cautelar en todo momento el cumplimiento de las disposiciones sanitarias y protocolos de bioseguridad.**

Lo que hago de su conocimiento, para los fines que correspondan.

**Atentamente**

**PLINIO HUGO HERMOZA OROSCO**  
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Lima Noroeste  
Ministerio Público – Fiscalía de la Nación

PhDga

## Anexo 9: Datos de la encuesta

	H	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
1	1. Las responsabilidades	2. La interacción entre los	3. El líder del equipo maneja	4. La flexibilidad maneja	5. Los líderes que preguntan	6. El jefe le brinda apoyo	7. Sus palabras de ánimo son	8. Los problemas se resuelven	9. Existe intercomunicación	10. Considera que se trabaja	11. Puede ser que se maneje	12. Considera que se maneja	13. Señala que la laguna	14. El jefe le permite salir	15. Considera que maneja	16. Tienen preferencias	17. Tienen ideas nuevas	18. Considera que maneja	19.
2	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Me de acuerdo ni en desacuerdo	Me de acuerdo ni en desacuerdo	Me de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Tal vez de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	
3	1	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	
4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
8	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
9	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
10	3	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
13	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
14	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
15	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
16	1	4	1	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	2	3	4	4	5	
17	2	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
18	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	2	2	3	5	5	5	
19	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
20	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
21	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
23	1	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	
24	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
25	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
28	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
29	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	
30	3	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	
33	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
34	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
35	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
36	1	4	1	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	2	3	4	4	5	
37	2	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
38	2	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	2	2	3	5	5	5	
39	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
40	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
41	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
43	1	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	
44	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
47	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
48	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
49	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
50	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
52	1	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	
53	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
54	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
56	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
57	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
58	1	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	
59	3	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
62	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
63	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	





**RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 4080-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT**

Los Olivos, 6 de noviembre de 2021

**VISTO:**

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) Guizado Oscco Felipe de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

**"Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021"**

presentado por el (la) estudiante:

**Juan Fernando Alfaro Astete**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de Investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

**SE RESUELVE:**

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021*, presentado por el (la) Bach. Juan Fernando Alfaro Astete, con Código: 6700293953, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de Investigación: *Gestión de Políticas Públicas*, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). Guizado Oscco Felipe como asesor metodológico del proyecto de tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021*.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
  
Ornela Trinidad Vargas, MBA  
Jefe (e)  
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUIZADO OSCCO FELIPE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021", cuyo autor es ALFARO ASTETE JUAN FERNANDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 14 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUIZADO OSCCO FELIPE <b>DNI:</b> 31169557 <b>ORCID</b> 0000-0003-3765-7391	Firmado digitalmente por: FGUIZADOO el 15-01- 2022 17:30:52

Código documento Trilce: TRI - 0271698