

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

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO
ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE
PIMENTEL – 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Mires Carranza Rodolfo Daniel

<https://orcid.org/0000-0002-8842-7468>

Bach. Torres Correa Irwin Steve

<https://orcid.org/0000-0003-2831-3167>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL - 2021

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresados** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL – 2021

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Mires Carranza Rodolfo Daniel	DNI: 74489818	
Torres Correa Irwin Steve	DNI: 47278293	

Pimentel, 6 de marzo de 2023

* Porcentaje de similitud turnitin:18%

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD	Torres Correa Irwin Steve Mires Carranza Rodolfo Daniel

RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
17615 Words	99121 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
80 Pages	218.0KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Mar 29, 2023 11:37 AM GMT-5	Mar 29, 2023 11:38 AM GMT-5

- **18% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base:
 - 16% Base de datos de Internet
 - Base de datos de Crossref
 - 15% Base de datos de trabajos entregados
 - 6% Base de datos de publicaciones
 - Base de datos de contenido publicado de Cross
- **Excluir del Reporte de Similitud**
 - Material bibliográfico
 - Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
 - Material citado

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a:

En primer lugar a Dios que con nuestra fe siempre ha sido nuestra guía, fortaleza y ha estado presente con nosotros en nuestras oraciones hasta el día de hoy.

A nuestros padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy nuestra mayor meta, gracias por inculcar en nosotros el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades y alentarnos a siempre cumplir lo que nos proponemos.

Los autores

Agradecimiento

Queremos expresar nuestra gratitud en primer lugar a Dios.

De igual manera nuestro agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, a nuestra Facultad de Ciencias Empresariales, a nuestros docentes y en especial a nuestro docente Dr. Mego Núñez Onésimo, quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer cada día como futuros profesionales, gracias por su paciencia, dedicación y apoyo hacia con nosotros

Los autores

Resumen

En esta investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel, se desarrolló conforme las teorías planteadas en el estudio de las variables. La metodología planteada fue cuantitativa y un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población estuvo conformado por 18 trabajadores de la respectiva gerencia del desarrollo económico, las técnicas que se utilizaron fueron las encuestas y como instrumentos los cuestionarios, se hizo una prueba piloto en la cual la confiabilidad fue de la variable clima organizacional de 0,924 y de la variable satisfacción 0,824 donde manifestó que el instrumento fue confiable para su aplicación. Tuvo como resultados se obtuvo un valor de 0,899 lo cual indica que el clima organizacional tiene una relación directa alta con la satisfacción laboral, además se obtuvo un valor $p < 0,05$ por lo que se rechaza H_0 , por tanto, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción, estructura, liderazgo, toma de decisiones.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the Economic Development Management of the Municipality of Pimentel, it was developed according to the theories proposed in the study of the variables. The proposed methodology was quantitative and a non-experimental correlational cross-sectional design. The population was made up of 18 workers from the respective management of economic development, the techniques that were used were the surveys and the questionnaires as instruments, a pilot test was carried out in which the reliability was of the organizational climate variable of 0.924 and of the satisfaction variable 0.824 where it stated that the instrument was reliable for its application. The result was a value of 0.899, which indicates that the organizational climate has a high direct relationship with job satisfaction, in addition, a value $p < 0.05$ was obtained, so H_0 is rejected, therefore, the organizational climate is significantly related to job satisfaction in the Economic Development Management of the Municipality of Pimentel.

Keywords: Organizational climate, satisfaction, structure, leadership, decision making.

Índice de contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de contenido	viii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Antecedentes de estudio.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación e importancia del estudio	47
1.6. Hipotesis	48
1.7. Objetivos	48
II. MATERIAL Y MÉTODOS	50
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	50
2.2 Población y Muestra.....	52
2.3 Variables de Operacionalización.....	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	64
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	67
2.6. Criterios éticos:	67
2.7 Criterios de rigor científico	67
CAPÍTULO III. RESULTADOS	69
3.1. Resultados en Tablas y Figura	69
3.2. Discusión de resultados	83
3.3. Aporte práctico.....	83
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
4.1. Conclusiones	67
4.2. Recomendaciones	68
Referencias	69
ANEXOS	74

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Numeración de los colaboradores de la respectiva Gerencia de Desarrollo Económico 2021</i>	51
51Tabla 2 <i>Operacionalización de variables de dependiente</i>	53
Tabla 4 <i>Estadísticas de fiabilidad de la variable clima organizacional</i>	66
Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción laboral</i>	66
Tabla 6 <i>Nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021</i>	69
Tabla 7 <i>Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel - 2021</i>	70
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad de clima organizacional y satisfacción laboral</i>	71
Tabla 9 <i>Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel</i>	74
Tabla 10 <i>Relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021</i>	76
Tabla 11 <i>Relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021</i>	78
Tabla 12 <i>Relación entre la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021</i> . 79	
Tabla 13 <i>Relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021</i>	80
Tabla 14 <i>Relación entre la dimensión comportamiento y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021</i>	82

Índice de figuras

Figura 1: Nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico	69
Figura 2: Nivel del satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico	70
Figura 3: Prueba de normalidad de clima organizacional.....	72
Figura 4: Prueba de normalidad de satisfacción laboral.....	73
Figura 5: Dispersión simple entre clima organizacional y satisfacción laboral....	75

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Contexto Internacional

Velásquez (2019, pág.2), en su artículo titulado “Cómo resolver problemas en el entorno de procedimientos de una empresa”. Una empresa se ve afectada por gestiones inadecuadas, las cuales son manejadas por malos directivos, resultando en procedimientos pobremente desarrollados, por lo que el autor hace mención de en base a la solución de dificultades dentro del CL. Las actividades de una empresa que colabora con empresas similares promoviendo el cambio que mejora el entorno laboral e infunde orden y la vitalidad en el lugar de trabajo.

Hooshang, Lain, y Vernard (2020, pág.1) En primer lugar, para que se resuelvan los problemas del entorno organizacional, se debe comenzar por fortalecer o cimentar la confianza entre los gerentes directos y los empleados en empresa, creando así una actitud positiva. Bien de los colaboradores, El progreso personal también debe Anímate, profesional, capacitándolos constantemente para lograr resultados favorables. (pág. 96).

Manosalvas y Quintero (2017, pág. 1), en su artículo titulado “Entorno empresarial y SL, un análisis cuantitativo riguroso de su relación”. Explica que, en una sociedad definida por una fuerte competencia, donde el conocimiento es la base para lograr estas metas de una empresa, el elemento humano se ha convertido en crítico. Las personas que trabajan para una organización son de recurso más valioso, ya que son las que crean una ventaja competitiva sostenible con el tiempo. Es fundamental entender las estrategias ya acciones que permiten a todos rendir al máximo.

Clemons (2019, pág.1) Puedo decir que el ambiente de trabajo o ambiente organizacional es un conjunto de variables dentro tiene una empresa tiene relación con el desarrollo de las personas. Hay determinadas variables que puede medir y gestionar para obtener un mejor rendimiento.

Serrano y Porta (2017, pág. 3), en su artículo titulado “La influencia del liderazgo en el entorno organizacional”. Exponen que el clima es una variable delicada y que tiene un efecto sobre las percepciones y sentimientos de cada colaborador sobre la satisfacción en el trabajo. Una buena gestión del entorno organizacional hace que los empleados de la empresa se sientan más cómodos trabajando en la empresa, lo que permite un mejor desempeño y logro de las metas organizacionales. Uno de los principales factores que tiene efecto negativo en las organizaciones es el tipo de liderazgo empleado por la organización.

Mohammad, Chong, y Sia (2018, pág. 1) diría que el entorno organizacional dependerá directamente del vínculo que tengan los altos directivos o jefes directos con los empleados. Es fundamental que las personas de una organización estén capacitadas para gestionar un entorno organizacional adecuado que permita un mayor desempeño en el desempeño de sus tareas.

Gonzales y Morales (2020, pág. 3), en su artículo titulado “Clima organizacional (C.O) y DL (Desempeño laboral) en cada servidor público del servicio de pagos internos-Ecuador” manifiesta que para que las instituciones municipales tengan esa iniciativa de efectividad en CO como DL deben estar entrelazados influyendo de diversas formas en las diferentes áreas municipales logrando metas específicas. El problema que tienen es que el (C.O) de los colaboradores públicos, se ve afectado debido a la inestabilidad del área.

Rojas y Pérez (2020, pág.2) en su revista titulada “Indicadores del CL (clima organizacional) predominantes en empresas de salud privada del Municipio Montería (Colombia)” afirma que el desempeño y clima laboral caminan juntos, ya que sin ello no hubiera una adecuada funcionalidad dentro de la organización.

Wang y Yang (2020, pág, 1) Hoy en día vemos muchas empresas municipalidades u empresas que no tiene orden en sus cosas haciendo que el desempeño laboral sea pobre no teniendo una metas ni objetivos específicos que ayuden a sobresalir a un mejor manejo en las actividades como en esta empresa.
(p.27)

Guevara (2018, pág. 2) en su artículo titulado “El clima organizacional de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas – Guatemala” manifiesta que existe insatisfacción en el área administrativa y esto se evidencia en el desempeño del trabajador.

Rocha, Pereira, y Pacheco (2020, pág.1) El futuro de una municipalidad está principalmente en poder satisfacer a los usuarios, ya que al no ser así los usuarios se incomodarían generando disturbios por querer ser atendidos, generando insatisfacciones en las diferentes áreas de esta entidad pública por los diferentes reclamos de los usuarios.

Contexto Nacional

Mariano (2019) en el artículo “Indicadores que afectan el CL (clima laboral): de la conciencia ambiente” En Perú, el clima organizacional puede dañar la evolución de la organización, ya que cuando los trabajadores no están satisfechos con el clima laboral, su desempeño es bajo aumentando las dificultades. Por lo tanto, sostener contentos a los empleados implica que la empresa puede tener recompensas, aumentar las ganancias, considerando todo lo anterior, en el país muchas organizaciones se han enfocado en realizar pequeñas encuestas, identificando a los colaboradores más desfavorecidos, más notablemente, subir salarios, unirse a sectores o tomar otras medidas.

Según Lara (2019, pág.1) De acuerdo con el punto de vista anterior, las empresas de hoy deben evaluar y medir la eficiencia en los empleados a través de la autoevaluación y la revisión por pares, con el fin de mejorar la eficiencia donde labura junto con un buen clima organizacional. (pág.8)

Peru21 (2018, pág. 2) en su artículo titulado “El 86 % de colaboradores renunciarían por un mal CL (clima laboral)” afirma que los colaboradores de una organización esperan hallar buenos ambientes laborales en sus centros de trabajo, para realizar sus tareas diarias en un ambiente cálido. Un dato interesante muestra que el 86% de los peruanos aceptan renunciar si encuentran

malo el clima laboral. Para evitar estas situaciones se debe trabajar en función al clima de la organización.

Sánchez (2017, pág.3) en un artículo titulado "Consejos para crear un buen CL (clima laboral)" explica lo más resaltante del clima dentro de organizaciones y la necesidad de asegurarse que los trabajadores sean consciente de su entorno y de lo que espera la empresa de él.

Márquez, Cosio, y Manrique (2020, pág. 1) En su artículo habla sobre las situaciones donde van en contra del nivel del clima organizacional en una empresa, por ejemplo, las discusiones, el ocultamiento de información, impedir el progreso entre colegas. De acuerdo a estos datos se logra evidenciar, si hay o no un buen clima organizacional y esto dependerá en gran medida de los colaboradores de una organización.

Gonzales (2020, pág. 2) en su artículo titulada "Capacitación y eficiencia laboral en trabajadores de serenazgo (Perú - Arequipa)" manifiesta que la capacitación es muy importante dentro del desempeño laboral de los trabajadores, ya que aumenta su capacidad receptora frente a obstáculos y están previamente capacitados para poder realizar funciones de acuerdo a lo aprendido en dichas capacitaciones, haciendo que no solo se muestre como una orientación, si no que cada uno de los colaboradores se sientan seguros con el conocimiento previo a la hora de realizar su labor dentro de la municipalidad como serenazgo. La problemática encontrada fue que la municipalidad carece de deficiente capacitación y del poco recurso humano, generando malestar en los ciudadanos y bajas en su desempeño laboral.

Requejo (2018, pág. 1) señala que por medio de estas capacitaciones el personal podrá cubrir más zonas de maneras estratégicas debido a estas capacitaciones brindadas por parte de la municipalidad para un mejor desempeño laboral.

Marín y Delgado (2020, pág. 2) en su artículo titulada "Desempeño laboral en la gestión Municipal 2020 (Perú - Lima)" manifiesta que el desempeño laboral

en las gestiones es muy importante, ya que se enfocan al desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores a través de diversas capacitaciones, el buen uso de tecnologías, haciendo que el desempeño de los trabajadores sea eficiente, debido a que realizan diferentes funciones en sus respectivas áreas. El problema que se encontró y se manifiesta es la de no contar con un sistema para evaluar la eficiencia de los trabajadores.

Leiva, Viltres y Madrigal (2018, pág.1) manifiesta que la eficiencia (desempeño) de los trabajadores es muy importante ya que ayuda a ver cómo se están desempeñando y desarrollando laboralmente dentro de la empresa, a su vez un buen sistema de evaluación sirve para entender cómo se están desarrollando los trabajadores y que resultados están obteniendo en cuanto a su desempeño.

Silva y Bautista (2018, pág. 2) con su artículo titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, región San Martín (Perú - Tarapoto)” manifiesta el desempeño del colaborador dependerá si el clima es regular o alto. En esta municipalidad la problemática es que los trabajos al realizar sus actividades su nivel de compromiso eran bajo e ineficiente.

Ortíz, Aldana, y Verástegui (2020, pág.1) A pesar de los problemas encontrados podemos decir que el desempeño de los trabajadores se rige de acuerdo al clima laboral que pueda haber en la municipalidad, haciendo que su desempeño sea eficaz en las actividades desarrolladas por ellos.

Contexto Local

La presente investigación está basada en analizar la organización para cumplir bien sus objetivos, debe primero preocuparse por la satisfacción de sus colaboradores, ya que de este modo definirán bien sus metas, brindado un servicio de calidad a los clientes externos. En la municipalidad de Pimentel en la Gerencia de desarrollo económico se viene realizando ciertas irregularidades que

afectan al desarrollo de esta, afectando el clima organizacional que esto da como resultado un mal desempeño laboral.

Según el diagnóstico preliminar en la municipalidad de Pimentel donde se realizará la investigación, será en la gerencia de desarrollo económico, en esta gerencia se identificó que los trabajadores GDE no se desempeñan de manera eficiente y eficaz dentro de la municipalidad, realizando cada actividad solo por mandato o por cubrir sus horas laborales, ya que en la gerencia está faltando personal para cubrir esta los puestos laborales y poder desarrollar las actividades de una mejor manera, que sea organizada y eficiente También se ve que en la gerencia no hay una buena atención, lo cual las personas se sienten estresadas y no consideradas parte de la misma localidad donde viven, generando desconfianzas e inseguridad.

Con respecto, a las apreciaciones dentro de la oficina de desarrollo económico, se puede apreciar que hay un desorden en la parte de la atención y documentos, los cuales hacen que las personas se retiren a diversas áreas buscando una solución a su problema, generando un clima laboral estresante solo por no poder atender a las personas dentro de su respectiva área, citándolos para otros días sin darles una solución a sus necesidades.

En esta gerencia los trabajadores contratados, solo hacen un trabajo robotizado, trabajando bajos sistemas no actualizados y con tecnologías que no son las más favorables para esa gerencia, haciendo que haiga un retraso en el trabajo que están realizando, ya sea buscando documentos o buscando en su base de datos, haciendo que, en el retraso generado tengan que preguntar a otras áreas que solución se les puede dar a las personas que llegan hacer sus trámites.

Se pronostica que al notar que en el área de desarrollo económico hay problemas, las personas de la localidad generaron comentarios en cuanto a la calidad de servicio percibido por cada poblador dentro de la municipalidad de Pimentel, generando un descontento en las personas en cuanto a la presentación

de sus documentos, tomándoles tiempos largos y largas colas debido a las muchas personas que van a realizar su documentación, no recibiendo información ni soluciones reales en cuanto a las actividades y ofertas de MYPES.

Estos problemas se generan debido a que los funcionarios no presentan los conocimientos adecuados para desarrollarse dentro de la municipalidad, ya que muchas veces solo ingresan a laborar porque son conocidos, tienen a alguien trabajando ahí o por solo recomendación del alcalde, ingresando sin los conocimientos previos ni capacitaciones las cuales les ayuden a desarrollar actividades de una manera orientada brindando soluciones reales, generando que se les dificulte tomar decisiones las cuales ayuden a cubrir las necesidades de los pobladores. Es por esto que se deduce que el servicio dentro de esta municipalidad no se mejorara a un futuro, ya que encontramos diferentes problemas como malos manejos, reclamos, quejas, denuncias, desorden, perdiendo el significado de porque está en realidad una municipalidad y quienes son su prioridad, perdiendo cierto prestigio y confianza al querer hacer un trámite o documentación debido a la mala gestión administrativa de la municipalidad, siendo ineficiente y no efectiva en ciertas áreas dentro de ella.

Por todo lo mencionado y para mejorar la problemática detallada, se necesita rectificar y reducir las problemáticas de la municipalidad, recordando el verdadero significado de la municipalidad, siendo gerencia de desarrollo la encargada de realizar actividades con relación a las promociones de desarrollo económico, por ello la meta en esta investigación es lograr que la gerencia de desarrollo económico, pueda tener a todo su personal completo, logrando tener un mejor clima laboral y un desempeño eficaz de los trabajadores, brindando una mejor calidad de servicio adecuada, cubriendo sus necesidades y haciendo que los trabajadores de la gerencia se sientan motivados y contentos por su trabajo a la hora de realizar sus funciones en dicha gerencia de la municipalidad de Pimentel, creciendo profesionalmente y con un equilibrio estable entre el trabajo y su vida.

1.2 Antecedentes de estudio

Nivel Internacional

Ramírez (2019, p.18), Colombia, en su tesis para optar al grado de licenciado, titulada, “Medición del clima organizacional en la dirección de desarrollo humano de la alcaldía distrital de Buenaventura - Colombia”. El objetivo del estudio es elaborar un enfoque de medición, donde se pueda identificar factores claros de motivación y desempeño laboral dentro de la municipalidad. Se trata de un estudio descriptivo ya que pretende describir situaciones y contextualizaciones enfocados en el CO. Como resultado se identificó que los altos funcionarios no cuentan con valores y principios institucionales los cuales no toman en cuenta la participación trabajadores, habiendo deficiencias a la hora de realizar las actividades por parte de los trabajadores. Concluimos que el 100% nos dice que hacer un plan estratégico de mejoramiento ayudar a mejor clima organizacional, con la participación de todas las áreas dentro de la municipalidad.

Zans (2017, p.52), Nicaragua, en su tesis para optar al grado de magister, titulada, “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAM – Managua en el periódico 2016”. En donde se tenía como objetivo identificar el CO en esta regional multidisciplinaria proponiendo un plan de acción de mejora para una mayor eficiencia en clima laboral. Se trata de un estudio es crítico realista, la cual nos dice que la realidad existe, pero no puede ser aprendida en su totalidad, la cual será utilizada para esta investigación. Como resultado decimos que hay un clima organizacional desfavorable ya que un 24% se refiere de forma negativa, indicando que solo reciben órdenes siendo poco profesionales. Concluimos que el mal uso de liderazgo en esta municipalidad viene por parte administrativa no dando un buen trato a sus trabajadores sin mantener ese buen clima laboral que pretender mejorar.

Cueva, (2018, p.54), en su tesis de maestría, titulada “Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional” realizada en una institución de

Ecuador. Teniendo como objetivo determinar la relación la satisfacción y el compromiso organizacional. Basándose en un enfoque cuantitativo, estilo descriptivo explicativo, nivel básico, diseño no empírico, transversal y retrospectivo. Como resultado, el nivel de satisfacción laboral se clasifica como bastante satisfecho. No satisfecho con la temperatura de la instalación, el programa de capacitación ofrecido por la Academia, así como las oportunidades de avance disponibles. En pocas palabras, la satisfacción es el nivel de felicidad y bienestar que experimenta una persona en el lugar de trabajo, en función de sus percepciones, pensamientos y evaluaciones del mismo. Es importante tener un compromiso organizacional en el que los empleados puedan identificarse con su empresa, sentirse motivados a participar activamente, a través del trabajo, la lealtad.

Chiang (2017, p.10) Chile, en su tesis para optar al bachillerato, titulada "Análisis de la satisfacción laboral y desempeño de los funcionarios de la ciudad de Talcahuano". El objetivo principal del trabajo fue determinar el DL (desempeño laboral) afecta la satisfacción de los servidores públicos, realizado en un estudio no empírico, con una estimación de tipo transversal, descripción del modelo y correlación. Se encontraron relaciones significativas. La medida de satisfacción de productividad es para el masculino género. Se concluye que es necesario fortalecer factores internos para cuadros femeninos como el reconocimiento profesional y factores externos para cuadros masculinos como salario y beneficios.

Solórzano y Bellota (2017, p. 28) Bogotá, en su tesis de bachillerato, titulada "Ambiente organizacional y satisfacción laboral de los empleados de un municipio de Bogotá 2017". Teniendo como metas establecer la relación y los grados del CO y SL. Fue un estudio correlacional y se obtuvo como resultado una relación significativa y un nivel medio (66,8%) para el CO y la SL es media (82,8%).

Nivel Nacional

Díaz (2019, p.9), en su tesis para optar al grado de licenciado, titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe – La Libertad, año 2017”. Determinar al clima mediante la relación con la satisfacción. Se trata de un estudio descriptivo, diferencial permitiéndonos organizar y clasificar indicadores obtenidos de la investigación en el periodo 2017. Como resultado podemos decir que la que el clima laboral dentro de esta municipalidad es positiva muy alta porque cumple con los parámetros obtenidos de su investigación de $r = 0.986$, existiendo una relación entre variables. Concluimos diciendo que lo que se busca es implementar nuevas mejoras de en las organizaciones de las municipalidades, ya que hoy en día las municipalidades carecen de ciertos factores negativos en diferentes ares haciendo que su clima laboral sea tenso y la satisfacción del trabajador sea ineficaz.

Bustinza y Ccoscco (2017, p.86), en su tesis para optar al grado de licenciado, titulada “El impacto de la comunicación interna en el clima organizacional en los empleados administrativos de la municipalidad distrital de Yanahuara Arequipa - 2017”. Los objetivos es identificar los impactos entre variables. Se trata de un estudio descriptivo, indagando las variables y midiendo a grupos de personas para poder dar su descripción, Utilizamos esta técnica del formulario y como instrumento la recaudación de datos de los mismos empleados de la municipalidad. Como resultado se obtuvo que la comunicación es oral y que el 44% de las personas encuestadas, donde estas solo manifiestan que solo se cumplen las ordenes sin tomar en cuenta opiniones o mejoras en las distintas áreas de la municipalidad. Concluimos que hoy más que nunca debe darse un clima laboral estable ya que afecta en la satisfacción del colaborador al solo regirse hacer sus funciones por órdenes sin opción a proponer nuevas mejoras dentro de la municipalidad.

Laurente y Santos (2017, p 54), en su tesis para optar por el grado de licenciado, titulada, "Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Yaulí – Huancavelica, periodo 2015". Se buscó encontrar la relación del clima en su dimensión cultura. Se trata de un estudio inductivo, deductivo y correlacional realizado en el periodo 2015. Como resultado indicaron que, dentro Del CO, es medio, no habiendo un clima laboral estable con un 54.5%. Como conclusión podemos decir que el clima es moderado existiendo relación en CO, y DL.

Ortiz (2018, p.32) Cajamarca, en su tesis para optar al grado de licenciado, titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Namora, 2016". Se buscó encontrar la relación entre variables. Teniendo como base un estudio descriptivo-correlacional. Se logró encontrar que existe relación entre las variables. Según la conclusión se encontró un enlace directo en el entorno organizacional con la SL en los empleados.

Benavides (2017, p.47) Trujillo, en su tesis para optar al grado de licenciado, titulada, "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe - La Libertad, año 2017". En donde se buscó encontrar la relación entre variables. Teniendo un diseño no experimental, experimentos, transacciones y correlaciones. Se encontraron relación entre variables con un puntaje de 0.986 llegando a la conclusión que hay una relación estrecha de las variables.

Vásquez (2017, p.25), Trujillo en su tesis para optar a un título de bachillerato, titulada "Efecto del CL en la SL de los funcionarios del condado de San José, Pacasmayo", de la Facultad de economía en la universidad de Trujillo. Se buscó diagnosticar la situación actual de la ciudad, así como determinar la influencia entre variables. Como resultado encontramos la existencia de un efecto entre variables y se concluyó que se debe fomentar el trabajo en equipo para crear entornos más participativos donde los funcionarios ganen confianza y

mejoren las relaciones interpersonales. Asimismo, el municipio debe adoptar actividades relacionadas con el liderazgo, la motivación y la comunicación.

Nivel Local

Carrión (2018, p.22), en su tesis para optar al grado de magister, titulada, “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región de Lambayeque. Año 2018”. El objetivo es el de dar origen adecuadamente al CL donde se pueda seguir desarrollando eficaces SL en cada colaborador, siendo el único fin de poder dar mejoras en cada ambiente laboral y profesionalmente. Se trata de un estudio correlacional - descriptiva, donde este método utilizado va ayudar a la indagación de cómo se encuentra el clima laboral dentro de la municipalidad, se utilizará la técnica de Likert o puntuación, la cual los ítems serán entregados a los trabajadores. Como resultado se obtuvo que la comunicación no es asertiva y concluimos que la falta de motivación hace que estas cosas pasen a medida que se hagan las cosas solo por cumplir haciendo que las comunicaciones sean desfavorables en el CO en la entidad pública.

Huamán (2020, p.14), en su tesis para optar al grado de bachiller, titulada “Clima organizacional en la sub gerencia de administración de mercados de sanidad de la municipalidad de José Leonardo Ortiz Chiclayo - 2019”. El objetivo es el de incentivar un grato clima laboral para lograr una adecuada satisfacción. Basándose en estudios de tipo descriptivo - correlacional. Como resultado se obtuvo que la comunicación no es asertiva ya que los trabajadores no se sienten satisfechos con sus puestos generando desmotivación en ellos a la hora de realizar sus actividades. Concluimos que la falta de motivación hace que estas cosas pasen a medida que se hagan las cosas solo por cumplir haciendo que las comunicaciones sean desfavorables en el clima organizacional de la municipalidad.

Curo y Ruiz (2018, p.50), en su tesis para optar al grado de bachiller, titulada “Análisis del clima laboral en el personal administrativo de la

municipalidad provincial de Chiclayo”. Este objetivo primordial es el de promover una guía de programaciones competitivas donde pueda ver una mejora en el clima organizacional dentro del colaborador interno en la entidad pública en Chiclayo. Se trata de un estudio descriptivo ya que se busca medir los diversos componentes en la investigación, utilizamos la técnica de realización de encuesta con el instrumento de cuestionario con el fin de buscar recabar información entre los empleados de la municipalidad. Como resultado obtuvimos que no hay deficiencias en la municipalidad ya que solo se refleja una falta de adaptación en sus funciones, sintiendo un clima laboral bueno ya que la gerencia confía en sus trabajadores involucrándose con sus trabajadores. Concluimos diciendo que existe un clima laboral moderado ya que todas las áreas se involucran en su trabajo con metas de superación, confiando en los colaboradores y brindándoles la información necesaria para que tengas éxito en sus labores.

Rodríguez y Tiravanti (2017, p.19) Tesis para nivel de licenciado, titulada: “Análisis del nivel de satisfacción del personal para la mejora del clima laboral en la unidad de atención al cliente de la empresa Electro Norte S.A- Chiclayo”. Cuyo objetivo de esto es evaluar los grados de satisfacción de cada colaborador que laboran bajo esta empresa en estudio. El método es descriptivo con un diseño no empírico en el que se entrevistó a una muestra de 20 colaboradores, respectivamente. Se encontró un nivel de satisfacción del 59% y un 63% para el clima laboral y una correlación entre variables.

Es importante que la organización en este estudio debe implementar la propuesta para tener mejoras en el CL, aunque los resultados muestran una buena satisfacción de los empleados y el clima laboral y al utilizar esta propuesta se optimizarán las variables.

Millán y Montero (2017, p.17) En su tesis de licenciatura, titulada: “Ambiente organizacional y satisfacción laboral de los empleados en la organización Oncorrad en Chiclayo en 2016”. Investigar para determinar el vínculo de esta SL y la intervención en el entorno organizacional. Teniendo como base un

estudio descriptivo, de diseño no experimental, para la recolección de datos, se muestrearon 37 colaboradores de la organización. Los resultados presentados han mostrado la existencia de aspectos de las variables. En consecuencia, el autor recomienda aplicar técnicas como la formación continua de los empleados para garantizar que los empleados sientan un sentimiento de pertenencia a la empresa; también sugiere que la situación salarial se analice por función.

La investigación realizada ayuda a identificar la concordancia fija, y especialmente se pueden correlacionar los indicadores relacionados con el entorno empresarial, o también de la forma en donde se incide directamente en la satisfacción laboral. Trabajo, cuáles son los beneficios y perjuicios, según la situación y a la actuación del empleador

Bravo y Tunque (2017, p.25), en su tesis de admisión al bachillerato, con título: "El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud de Lambayeque 2016". Teniendo como meta establecer este índice de puntuación para el entorno organizacional y el desempeño. Teniendo como base un estudio de tipo descriptivo-aplicado-correlativo con diseño transversal no experimental, utilizado como herramienta para un cuestionario aplicado a empleados de la empresa. En donde se encontró niveles bajos entre la influencia de las variables y se concluyó con el diseño de un plan estratégico para mejorar los niveles encontrados de las variables

Esta investigación es importante, debido que se podrá encontrar un diagnóstico realista y actualizado en el área de recursos humanos de la organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

- Clima organizacional (C.O)

Noriega y Prida (2011) han establecido lo siguiente: Definen un (C.O) como una estructura libre y completa con un marco definido por dos líneas.

Esto puede conseguirse mediante medios tangibles e intangibles. La primera es actuar siempre como punto de referencia objetivo (approach structuralista). Y la segunda es lo que se percibe dentro de la organización y lo que se encuentra dentro de la estructura de la organización (P.117).

Según Toro (2001) señaló que: Según algunos investigadores, afirman que el (C.O) es una variable independiente y que tiene efecto en la motivación y satisfacción del colaborador. Pero para otros es considerada una variable dependiente que está influenciada por la edad, sexo y hechos similares. (p.223).

Por otro lado, Robbins (2013), así mismo instituyó “La aplicación de medidas requeridas en beneficio del negocio. Un conjunto de conocimientos examina tres variables: 1) la individual 2) grupo 3) estructura”. (pag.126)

Caravelo (2004) afirmó que: “el (C.O) es percibida por trabajadores y consta comunicación y estructura relacionados al comportamiento de las personas”. (P. 160)

Por otro lado, el entorno organizativo se define como la percepción de los colaboradores dentro de la empresa, en donde incluye aspectos como calidad, relaciones de trabajo y políticas (Armenteros – Sanchez (2015)).

Así mismo, (Noriega – Pria (2011)) han demostrado: El tener un entorno organizacional relevante, la armonía social que existe entre los miembros dentro de su propia estructura es fundamental. Estos son basados en tres indicadores principales: Tolerancia, comportamiento e iniciativa en beneficio de cada empresa (p-117)

Luego, Dessler (1993) señaló que: “Cualquier evidencia relacionado con el (C.O) es complejo y va desde lo práctico a lo subjetivo” (P.183)

Así mismo, Robbins (1999) afirma: El (C.O) es la percepción de como los empleados de la organización comprende lo observado sensorialmente donde comprenden su ámbito. En donde la manera que se selecciona, organiza e

interpreta los datos sensoriales logrando una mejor comprensión de su ambiente (p.13).

Respecto al contenido anterior, se puede observar que diferentes autores han utilizado adjetivos como percepción, características, opiniones, impresiones, atributos, etc. Asimismo, se puede agregar que el ambiente de trabajo es su "personalidad" porque está compuesto por la configuración de sus características, así como por indicadores de ambientes físicos, el hábitat y carácter del trabajo y cada situación laboral de seguridades de los empleados.

Teorías y modelos del CO de Litwin y Stringer; de acuerdo a Litwin – Stringer (1968), este (CO) es "Basada en caracteres relativos y constantes de una de organización, tal como se ve por sus miembros", en el que la experiencia influye en sus conductas y a su vez pudiendo utilizarse para cuantificar los caracteres en una empresa" (p.157).

La proposición de Litwin y Stringer (1968) Explica el comportamiento de cada trabajador en las empresas, relacionadas con la motivación y entorno. (pág.158). Este tipo presentado por Litwin y Stringer (1968) hace referencia que el (C.O) es un elemento constitutivo del contenido permisible: a) analiza los factores que determinan la motivación en comportamientos de acciones del hoy, con cierto grado de dificultad social, b) Minimizar el problema de medir la posturas en base a situaciones, c) la posibilidad de describir los efectos ambientales generales de diferentes entornos; d) el modelo de ambiente empresarial dirigido a base de Litwin - Stringer (1968) expone estos caracteres, e) Dispone de apoyos en el ambiente organizacional siendo generales, donde indica que algunos indicadores siendo la historia y tradición, estilos basados al liderazgo, son influyentes a través del CO en la motivación y el comportamiento personal; f) posible clima:

El (C.O) autoritario: basado en necesidades propias de empoderamiento, destrezas no buenas y baja satisfacción. El (C.O) agradable; basada en el alto nivel de motivación hacia los miembros, satisfacción laboral, actitud positiva

hacia el mal desempeño del equipo. El (C.O.) de éxito: basado en el alto nivel de motivación para lograr los objetivos, alta satisfacción y de producción. En este tipo de sentido los climas ya mencionados pueden presentarse en la Cooperación de Servicios Municipales Libertador y realizar un impacto conjunto sobre los datos finales.

Litwin y Stringer (1968) presentaron un modelo basado en la premisa de observaciones individuales siendo cada resultado una cadena de indicadores que en grupo componen el entorno organizacional. Sobre esta base, el entorno organizacional es una noción amplia que abarca todos los aspectos constitutivos de una empresa.

Litwin – Stringer (1968), Mencionan al ambiente organizacional que está relacionado con impactos percibidos subjetivos en relación a sistemas formales y el estilo de gestión, así como otros factores ambientales significativos que afectan los comportamientos, creencias, valores y motivaciones de los empleados dentro de la empresa.

Los investigadores resaltan en que este diseño de gestión en una organización es crítico para su percepción del entorno, ya que determina si los empleados trabajan en un entorno abierto o cerrado, con o sin participación, en función de su satisfacción y su rendimiento.

Litwin – Stinger (1978) reconocieron que existen nueve dimensiones, según Gonçalves (2008), lo que explicaría el clima que existe en una empresa, en este sentido Sanders – Suls (2008).

Concuerdan con Gonçalves en este real CO, específicamente indicó. Que los factores que hemos adoptado y agregado para el propósito de este estudio se basa en: Semblantes de cada entorno organizacional son características que pueden medirse dentro de una organización y afectan el comportamiento de sus miembros. Por ello, para realizar una investigación sobre el entorno organizacional, es necesario conocer once aspectos a evaluar (p. 227).

Según Litwin, (Basado Kolb (1985)). En un estudio experimental que dio origen a este diseño original para la comprobación de las hipótesis estructuradas basadas a la influencia del estilo de liderazgo y el entorno organizacional en la motivación y el comportamiento de cada persona del grupo.

Estableciéndose tres metas de investigaciones: 1) Investigar la correlación el estilo de liderazgo y el entorno de las organizaciones, 2) Investigar la influencia del entorno organizacional en la motivación individual, medida por el análisis de contenido del pensamiento imaginativo; 3) Dar a conocer la influencia del entorno organizacional en las variaciones tradicionales, siendo la satisfacción individual y el DO (p. 23).

En concordancia con Méndez (2006), sostiene que: Litwin y Stringer elaboraron unos formularios relacionada con la teoría de la motivación de McClelland en el fin de determinar las percepciones (subjetivas) de las personas y su relación con la empresa. Se consideran los siguientes aspectos: estructura organizativa del lugar de trabajo, responsabilidades, retribución, riesgos, amparos y entusiasmo, discusiones e identidades y fidelidad. Este formulario cuenta con cincuenta ítems, que van desde muy agradables hasta extremadamente desagradables (p.204).

Según Dessler (1976) dice que: Litwin y Stringer analizaron el papel de la variable CO en relación con los estilos de liderazgo, la satisfacción y motivación que presentaban los colaboradores. Para esta investigación se dispuso en la creación de 3 organizaciones ficticias que competían en el contexto real y, En donde los autores descubrieron que tenían la posibilidad de crear una fuerte conexión basada al liderazgo y medio ambiente. Litwin y Stringer descubrieron la posibilidad de estructurar 3 climas diferentes, indicando sus posibles consecuencias en la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral. Esas organizaciones son: British Radar, gestión basada en estructura, título, funciones asignadas, poderes de ubicación, restricciones en base a desviaciones de las normas e informaciones según vertical formal; Equilibrio radar, gobernanza no

formal, elección de decisiones, colaboración, laburo en conjunto y amistad. En la empresa mencionada se crean entornos de incentivos y se aplican sanciones y Blazer Radar, donde el gobierno pone mucho énfasis en la productividad, el establecimiento de metas, el refuerzo de esta imaginación y la solución de inconvenientes. Recompensas en forma de aprobaciones, promociones y aumentos para aquellos que sobresalen en el desempeño. Se fomenta el apoyo para los problemas del hogar (p.147)

A partir de este prototipo, se extraen lo observado en el ambiente organizacional: el clima es una característica del entorno laboral, siendo los caracteres de este clima vistos directamente o indirectamente en cada colaborador que trabajan en la organización, el ambiente organizacional tiene un impacto directo en las conductas en el trabajo, siendo este ambiente la variable para organizaciones.

Modelo teórico del clima Organizacional

Noriega Bravo, Pria y Barros (2011), abordan aspectos en el clima organizacional, donde se pueden derivar de cinco indicadores: estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamiento. Las cuales se describen a continuación:

A) Dimensión 1: (E.O) Estructura Organizacional

Cada E.O está respaldada desde los niveles de estandarización hasta los procesos de rutina, donde cada equipo opera en armonía, estabilidad y competencia (Noriega y Pria Barros, 2011, (p.117)

Chester, Bernard, por supuesto, estas empresas son el nivel de arreglo de la sintonía entre dos o un conjunto de colaboradores. Basado significativamente en cuatro dimensiones relacionadas: complementariedad de servicios, metas rutinarias y extraordinarias, estructuración de laburo adecuada y eficaz y liderazgo. Temas similares se han alternado en: empresas, decisiones, interacciones de las partes y niveles salariales involucrados

(Ministerio de Salud, 2008, p. 18).

Además, muestro que el clima organizacional tiene indicadores como:

Relaciones de coordinación

Control

Comunicación de tareas

Contenido de trabajo

Liwin – Stringer (1968), representan apreciaciones de cada miembro en una organización tienen una serie de pautas, procesos, funciones y diferentes condiciones a la hora que enfrentan al desarrollar su trabajo. Es el grado en que la organización enfatiza la burocracia en lugar de un entorno de trabajo estructurado, informal y libre.

B) Dimensión 2: Liderazgo

Este liderazgo pertenece a esta representación, su cargo concierne siendo el motor natural del éxito de producciones, el rol del habla efectiva y el rol de promover la colaboración de los socios. (Noriega Bravo y Pria Barros 2011 (p.118)).

Davis – Neswstrom (199) definen este liderazgo como "Estos procesos de influenciar y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo hacia el logro de metas" (p.216).

Litwin y Stringer (1968), el entorno organizacional "surge de muchos indicadores en relación a la practicidad de liderazgo y gestión, que influyen en el comportamiento en el lugar de trabajo" (p.112) Además, resulta que el liderazgo tiene los siguientes itinerarios: Estilo de liderazgo poder – influencia, estímulo de trabajo de equipo, estímulo de excelencia. Según, Kreiter y Kinitzky (1997) conceptualizan el liderazgo de la siguiente manera "influnciar en los colaboradores con el fin de llegar las metas organizacionales" (p. 68).

C) Dimensión 3: Toma de decisiones

Incluyendo los integrantes del equipo participan en la selección de soluciones en base acciones donde tienen un impacto global en el trabajo y las libertades otorgadas para realizar tareas y resolver problemas cotidianos, incluyendo la relevancia a la hora de tomar una elección y la descentralización entre jerarquías (Noriega – Pria. 2001 (p.118). Chiavenato (2007), menciona a la motivación como:

Los transcurso en la toma de decisiones, da una opción de que los colaboradores resuelvan sus dificultades y den cara a estas dificultades. Estas bases en estos transcurso en tomas individuales de decisiones se basan en lo racional, decimos que se acopla a metas deseadas, decimos que estas conductas son acopladas a las metas anheladas (p.67). También afirma que la toma de decisiones tiene indicadores como: Niveles de participación idónea, Idoneidad y capacidad resolutive.

D) Dimensión 4: Motivación

Hace referencia a cada procedimiento que se llevan a cabo para cultivar en los integrantes del equipo el deseo de hacer cosas buenas, comprender cada beneficio sabiendo cómo satisfacer estas posibilidades como son las necesidades en lo material y espiritual. (Noriega – Pria 2011 (118)).

Chiavenato (2007) señala como motivación, es la fuente de la tendencia hacia un comportamiento particular. Este lanzamiento a cada una de las acciones es provocado por persuasiones externas (Que se dan en todo el entorno) o puede concebirse en los procedimientos mentales del colaborador. Esta motivación está ligada al sistema cognitivo de un individuo. (pág. 47) Asimismo, Chiavenato muestra que la motivación está ligada a cuatro componentes como son: remuneración –reconocimiento, estimulación y condiciones de trabajo

E) Dimensión 5: Comportamiento individual

Aquí se hace referencia a los comportamientos y acciones individuales más

influyentes o en base a lo que definen el trabajo que realiza este conjunto de colaboradores. (Noriega Y Prida 2011, p.118).

Chiavenato (2007), señala a este "Grado de comportamiento individual (el individuo como microsistema): permite la síntesis de diferentes percepciones de comportamiento, motivación, aprendizaje, etc. "(P.3). Cabe señalar que el comportamiento individual según Chiavenato tiene los siguientes señaladores: estabilidad laboral, disciplina, responsabilidad y sentido de pertenencia.

En cada aspecto son constituidos cuatro razones: Estructuración, organizativa, teoría del trabajo, relación de coordinación, tareas de revisión y comunicaciones entre colaboradores. Liderazgo: estilos de liderazgo, poder / influencia, fomento del trabajo en equipo y fomento del éxito. Toma de decisiones: grado, participación, adecuación y contenido de resolución. Motivación: remuneración, reconocimiento, estímulo y condiciones laborales. Comportamiento personal: estabilidad laboral, disciplina, responsabilidad y sentido de pertenencia.

Evolución de variable Clima Organizacional

Noriega y Prida (2011) señala que el ambiente organizacional es vista como procedimientos difíciles, enmarcado desde dos opiniones al límite: aquellos que priorizan indicadores empresariales llegan a metas, fuera de los cuales los colaboradores avistan y son influyentes en sus conductas (enfoques de estructuraciones) y visiones privilegiadas por adjetivos avistados por colaboradores. En las empresas, estas formas de opinar de los colaboradores tienen de ellos en función de la satisfacción percibida y esperada (enfoque subjetivo o afectivo). (pág.117).

Schneider (1990) Es un referente en su investigación y análisis teórico del entorno organizacional según las preferencias personales y la realidad organizacional en cuestión; Según la correlación de estas perspectivas siendo

realista de nuevas personas, la satisfacción es previsible dentro de agencias enfocado en un entorno positivo.

- Satisfacción Laboral

Conceptualizaciones de Satisfacción Laboral

Robbins (2013) señaló esto: Se conceptualiza siendo un sentimiento bueno, en un determinado puesto de trabajo, como resultado de la evaluación de caracteres. Estos factores contribuyentes a satisfacción laboral, son diferentes e independientes de en cuanto a factores con tendencia a causar insatisfacción, Podemos decir que en estos sentimientos no son opuestos, cada vez que se estudie la satisfacción o insatisfacción laboral, los factores a tomar en cuenta serán muy diferentes, (pág. 73).

Considerablemente para Robbins, Esta satisfacción laboral está determinada por los atractivos en donde laboran, involucración de recompensas, la relación entre colegas y cada condición donde está expuesto el empleado. De tal manera se reafirman que factores en relación a personalidades del colaborador y características de rol en el cual se desempeñan a la manera de percibir del colaborador su felicidad y su satisfacción con lo que realmente está haciendo, en la medida en que el elija con que personalidad laborar, es más probable que haya colaboradores felices y con satisfacción.

Si nosotros hablamos con respecto a actitudes en los colaboradores solemos referirnos a satisfacción laboral, describiendo sentimientos positivos sobre donde laburo, haciendo que surjan valoraciones en sus características. Una persona que está muy satisfecha con su trabajo, le surge un sentimiento positivo sobre su trabajo, mientras que una persona que no está satisfecha tiene un sentimiento negativo.

La satisfacción laboral se define, en el rol de actitudes o conjuntos de las mismas que se desarrolla en base a la persona y su actual desempeño laboral,

que puede relacionarse con un todo laboral o aspectos particulares (Melia y Piero 1989), incide fijamente en diferentes factores, siendo e incremento de desempeño y calidad en los servicios (Anaya y Suarez, 200) y la reducción de las tareas de absentismo y siniestrabilidad, haciendo un cambio o simplemente abandonar la empresa (Martin, Campos y Jiménez 2007)

Asimismo, estas definiciones se pueden abordar en dos opiniones diversas. En una parte, al analizarlo enfocando a un todo, la estructura se percibe como un todo que representa un sentido sintético de satisfacción la cual se consideran todos los aspectos del desempeño profesional (Belkelman, 200, Jackson, Porter y Dale 1998), y por otra parte, como estructura multidimensionales, se forma a partir de una serie de elementos, donde la estructura utilizada se desglosa en diferentes componentes mediante el respectivo análisis de factores que la conforman (Fraser y Hodge 2000). Así mismo, el análisis en cuanto a satisfacción general no cuenta siendo factor útil para tomar acciones correctivas y monitorearlas. Los indicadores basados en cada aspecto de esta satisfacción laboral lograrían ser sensibles a cambios dentro a lo organizado por los colaboradores.

Por ello, resulta llamativo la utilización de formularios para analizar aspectos en cuanto a satisfacción laboral (Feranandez 2000). Hay muchas mediciones diferentes de satisfacción en el trabajo ampliamente utilizadas en el mundo, de las cuales el Índice de Descripción del Trabajo (Smith, Kendall y Hulin, 1969) evalúa cinco aspectos de la satisfacción en el trabajo (satisfacciones dentro de donde labura, con las supervisiones, incluso entre colegas, con ascenso y gratificaciones), siendo la Encuesta de Satisfacción Laboral (JSS) donde Gill y Zubimendi (2006) confirmaron la versión abreviada con trabajadores.

Otros autores Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996) utilizaron en su estudio una traducción del Índice de Descripción del Trabajo, llamado Inventario de Satisfacción Laboral Español (IST), que evalúa la satisfacción del empleado con los factores a mencionar de donde laburan: Los mismos colegas de trabajo,

trabajo y deberes, ofertas para ascender, mando y satisfacción, y salario. Finalmente, el cuestionario Font Roja ha sido utilizado en numerosos estudios en el campo de la salud (López Soriano, Bernal, & Cánovas, 2001; Molina & Avalos, 2009), y examinó exactamente nueve dimensiones en relación a satisfacción teniendo relación a: trabajo. Satisfacción, estrés laboral, competitividad profesional, presiones laborales, promociones profesionales, relaciones internacionales, características externas y monotonía en el trabajo. Como se puede observar, la mayoría de las herramientas de evaluación de la satisfacción laboral son muy generales o están diseñadas a distintos campos (salud, escuelas, etc.). La satisfacción laboral se ha conceptualizado de muchas formas en función de los supuestos teóricos de distintos referentes. Las distintas diferenciaciones de teorías sugieren a esta satisfacción laboral como fenómeno influenciado por muchas variables; se pueden dar orden en tres dimensiones básicas: caracteres de la persona, caracteres en sus actividades laborales y el equilibrio que crea entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo.

Las características personales juegan un rol de decisión en las determinaciones del nivel de satisfacción individual. Las personas son únicas e insustituibles, por lo que su grado de satisfacción laboral también será específico. Este grado en satisfacción se ajustará por antecedentes personales, edad, género, aptitud, autoestima y también en lo sociocultural donde desarrollaremos esta asignatura. Estos rasgos específicos desarrollarán un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones relacionadas con diferentes cargos personales y profesionales que definirán los niveles antes mencionados.

Locke (1976), es relativamente el primer autor que considera los grados de satisfacción laboral, siendo una suma ponderada de la combinación de aspectos que los empleados aprecian donde laburan. Más concretamente, clasifica las dimensiones diferenciadoras de eventos y agentes de satisfacción laboral. Entre los factores, la satisfacción con el estilo de gestión, las relaciones humanas con su jefe, las destrezas en lo técnico y reflejos. La satisfacción laboral también se ha

definido en este caso en "un estado emocional positivo o agradable de percepción subjetiva de la experiencia laboral de la persona".

Muchínsky, lo considera como la respuesta emocional de una persona a algún aspecto de donde labura. Siendo esta medición la generación del placer dónde labura.

Otras definiciones, observamos tendencias a la reducción en cuanto a satisfacción laboral a diversas respuestas de estado emocional, no sabiendo que se está tratando de un fenómeno psicosocial fijo, con ciertas intensidades y capacidades de orientación al comportamiento en las personas de alguna manera. Que sea coherente o no en sus actividades profesionales.

Robbins (1998) lo conceptualiza tomándolo en conjunto de nuestras actitudes en general que los individuos tienen hacia su trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su puesto tienen una actitud positiva hacia él; Las personas insatisfechas tienden a mostrar actitudes deficientes. Representando a lo habado en actitudes de colaboradores, mayormente hace referencia a satisfacción laboral, haciendo que se vea algunas expresiones indistintas.

Decimos que estas conceptualizaciones definidas crean una ventaja acerca de satisfacción, vista como procesos aprendidos desarrollados a través de conversaciones característicamente del colaborador y características sus diferentes actividades en el entorno de laburo en su conjunto. Podemos dar nuestro punto de vista, reconociendo a la satisfacción como no innata, interpretándose en relación a un punto de vista psicosocialístico.

Otro aspecto que es fuente del debate científico, en cuanto a la satisfacción laboral, son relaciones teóricas buscando dar respuesta a estos fenómenos psicosocialístico. Estas bases teóricas se desarrollan desde perspectivas teóricas que no siempre coinciden, pero, en definitiva, brindan una base interpretativa y de conocimiento que sustenta lo investigado e intervenciones.

Decimos que en base a las ofertas teóricas que dan explicación a la satisfacción laboral, está estrechamente relacionada a dos factorizaciones u teorías bifactoriales en la satisfacción, propuesta por (Frederick Herzberg 1959).

Uno de las propuestas que explica estas bases teóricas en cuanto a satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o la teoría de la satisfacción del factor biológico, propuesta de (Frederick Herzzberg 1959).

El autor Herzberg considera una aparición de dos tipos de representantes: extrínsecos e internos. El primero se refiere factores de condición laboral en el sentido de amplitud, incluyendo aspectos como los salarios, la política organizativa y la seguridad laboral.

Los factores intrínsecos hace referencia a distintos indicadores la cual hacen referencia a la naturaleza de la actividad profesional, incluyendo aspectos tales como: argumento de donde laburo, responsabilidades y logros.

En cuanto a la teoría dice que los indicadores extrínsecos (indicadores de higiene) solo son capaces de evitar estas insatisfacciones laborales, pero no tienen la capacidad para generar insatisfacción laboral. A estas capacidades se le denomina indicadores intrínsecos o de motivación.

Es decir, esta satisfacción será tomada de indicadores internos, por otro lado, está insatisfacción vendrá determinada por factores externos que sean no favorables para los colaboradores.

Al distinguir entre factores externos e internos ha resultado útil para estudiar este fenómeno psicosocial, no se puede afirmar absolutamente, que haigan primeros en no producir satisfacción. Los dos indicadores son altamente capaces para producir satisfacción, en base a cambios en esta capacidad dependerán de diversas diferenciaciones individualmente.

Esta visión equitativa asume que la satisfacción laboral es el producto de una comparación entre las contribuciones de los colaboradores que hacen que el trabajo y el producto o resultado obtenido sea positivo. También, sostiene que la

satisfacción o insatisfacción vendrá determinada por distintas formas de comparar que esté haciendo el colaborador entre lo que da o recibe a cambio, mientras que otros individuos hacen aportaciones, recibiendo en el contexto laboral.

Una mentalidad en cuanto a expectativas que hace referencia esta satisfacción laboral como producto de la diferencia que percibe el sujeto entre lo que percibe que aporta a su desempeño laboral y cada beneficio que percibe realmente por su trabajo.

Evolución de la Variable Satisfacción laboral

Blum y Naylor (1988). La satisfacción laboral se definió en una muestra de varios resultados en términos de las diversas formas de actuar de los colaboradores en entorno al trabajo, estos indicadores específicos que afectan al trabajo (como la empresa, supervisiones, los compañeros, los salarios, subir de puesto y las condiciones laborales) en el día a día (Cotidianamente).

Robbins (1988) Se ha definido como la suma total de las actitudes del colaborador frente al su trabajo, factores específicos (como la empresa, el supervisor, los colegas) y la vida. Por lo tanto, la satisfacción en el trabajo es una recopilación de actitudes generales de una persona a donde labura. Aquel extremadamente satisfecho a su posición tiene una actitud favorable hacia ella; por otro lado, quien está insatisfecho tiene una actitud favorable hacia ella, por otro lado, quien está insatisfecho tiene una actitud negativa hacia ella. Cuando la gente discute estas actitudes en los colaboradores, da relación a la satisfacción en el trabajo; una u otra expresión se utiliza frecuentemente de forma intercambiada

Modelo teórico de la SL (Satisfacción Laboral)

Bernardino y Parra (2012), nos describe las dimensiones de la satisfacción laboral, siendo estas medibles en cuanto a estas cinco dimensiones: Seguridad, Promoción, Remuneración, Condiciones de trabajo, Factores Extrínsecos.

Cada una es descrita continuamente en estas líneas:

Dimensiones de satisfacción laboral

A) Dimensión 1: Seguridad

Bernardino y Parra (2012), señalan lo siguiente, “La seguridad hace referencia a cada percepción del colaborador, en cuanto a confiar en cada una de situaciones actuales de cada empresa, siendo por lo tanto el puesto de laburo de cada colaborador” (p.99)

Además, indico que la seguridad tiene indicadores como la:

Permanecer dentro del puesto de laburo

Riesgos en cuestión de despidos

Robbins (1998). “Mínimamente hay temas que atraen los intereses en estudiantes por los comportamientos organizacionales, entre ellas enfocándose a relaciones lazadas en satisfacción y productividad”. (p.119)

Hoy en día las interrogantes más habituales corresponden a que si cada colaborador está satisfecho siendo los más productivos que aquellos colaboradores no satisfechos. Hace referencia a productividad las medidas en cuanto a que tan mejor funcionan los sistemas operacionales de cada organización.

Stoner (1995), Señalo comentando que, “Los indicadores de eficiencia y competitividad en la organización debe estar involucrada dentro de cada organización”

Durante los años 1950 y 1960, se llevaron a cabo muchos análisis las cuales incluyeron decenas en cuanto a estudios con el fin de poder restablecer las relaciones entrelazadas de satisfacción y productividad. Obteniendo datos concretos en cuanto evidencia disponible.

En esencia, las primeras teorías sobre la relación entre satisfacción y desempeño se resumen en la afirmación en cuanto a los colaboradores felices

representa un colaborador altamente productivo. La mayor porción en cuanto al patriarcalismo de los gerentes en los años en 1930, 1940 y 1950 (que fundaron equipos de bolos y uniones de crédito, organizaron picnics, dieron consejos a colaboradores dando capacitaciones a las personas). Cada supervisor para desarrollar esa sensibilidad hacia cada interés de los colaboradores quiere que cada colaborador sea feliz.

Por otro lado, dar fe de la creencia de su tesis de cada administrador de contenido se basa en creencias irracionales más que en pruebas sólidas. Un examen cuidadoso de los hallazgos del estudio reveló que, incluso asumiendo una correlación que suma para la satisfacción y productividad, siendo esta correlación es a menudo deficiente, del orden de 0,14. Sin embargo, la inclusión de indicadores moderadores aumentó la correlación. Podemos poner de ejemplo, cada relación es mayor cada vez que los comportamientos de los colaboradores no se limitan por indicadores del exterior.

Al ser productivos los empleados en las maquinarias sometidas a la velocidad de la máquina depende a las velocidades de las maquinarias, que de los mismos niveles de satisfacciones del empleado. Además, la productividad del corredor de acciones está limitada por el movimiento general del conjunto de personas; cuando el conjunto de personas está subiendo y la voluminidad es elevada, tanto los colaboradores satisfechos como los insatisfechos comisionaran mucho. Por otro lado, cuando el conjunto de personas está disminuyendo, estas satisfacciones del colaborador son irrelevantes.

Al primer vistazo, el nivel de posición también es un factor moderador importante. La relación entre la satisfacción y los rendimientos se eleva más haciéndose fuerte en los colaboradores de mayor nivel. En consecuencia, podemos anticipar que la relación será más significativa para los profesionales en puestos administrativos y de supervisiones.

Por otro lado, de satisfacción y productividad que es de mayor interés son las direcciones. En cuanto a los muchos estudios de la relación utilizaban formas

que no eran capaces de demostrar la causa y el efecto. Según cada estudio ya examinados en estas posibilidades, dentro de la conclusión con mayor precisión, resulta que la productividad da lugar a esta satisfacción. Si lo haces bien, desarrollarás un sentido inherente del bienestar. Además, si la organización recompensa la productividad, el individuo con una alta productividad recibirá un mayor reconocimiento verbal, así como un salario más alto y una oportunidad de promoción. A su vez, estos beneficios contribuyen a un aumento de la satisfacción en el trabajo (Robbins Stephen, 1993,1998).

El resultado terminado da respuesta a solucionar necesidades, es una sensación de cumplimiento, esto proporciona libertad psicológica haciendo posible que los individuos se dediquen a lograr sus objetivos personales a traes de los laborales

La satisfacción viene a ser una de las condiciones primordiales, haciendo que el trabajo (mano de obra) humana sea realmente productiva. Es un hecho que los que se preocupan constantemente por las deudas no pagadas, el maltrato de su jefe o la falta de reconocimiento rinden mal. Además, es un hecho que cuando son conscientes de que se satisfacen sus propias necesidades, está más compuestos y productivos. Cuando un empleado entiende que todo de lo mejor en casa y donde labura, es que está progresando, dando a entender que su progreso depende al cine por ciento del propio esfuerzo, este lo da todos esforzándose con entusiasmo y energía, aumentando tanto la cantidad como la calidad dentro de su desempeño laboral.

La satisfacción no solo es un requisito para aumentar el esfuerzo, sino también para dos experiencias primordiales: Sentir esas sensaciones de éxito en el trabajador, las cuales contribuirán en la estabilidad de la personalidad y general un nuevo nivel de impulso y alegría.

En otras palabras, antes de la aplicación de la tecnología, el dinero las materias de primera necesidad y las estructuras, son importantes ya que cada industria es un esfuerzo colectivo y ser productivo dependerá de lo eficiente que

sea el conjunto de personas. Técnicamente, el rendimiento de una persona en el trabajo se denomina eficiencia o productividad. La actitud del trabajador hacia su propio trabajo, ya sea satisfecho o no, depende en gran medida de la eficiencia o deficiencias de la producción, y la producción es la base de las vidas sociales de las personas, ya que proporcionan empleo y bienestar social.

Es un hecho bien establecido que los empleados que están satisfechos donde laboran, ya sea como resultado de una compensación justa o un tratamiento justo, o como resultado de un avance o un aprendizaje, tienen una producción elevada rindiendo positivamente. En otra circunstancia, los empleados que están abrumados, maltratados y atrapados en la monotonía sin la oportunidad de extenderse a horizontes o adquirir una mejor comprensión de su trabajo rinden mal o son ineficientes. Todos somos capaces de reconocer los beneficios, los placeres y la estimulación que se derivan de trabajar en conjunto de colaboradores felices, su comunicación es eficaz, hace que haya respeto hacia los demás y trabajan en armonía y cooperación. Una atmósfera positiva en la sala de tratamiento es fundamental para lograr un alto rendimiento individual y colectivo de un grupo de trabajo humano, como el oxígeno para la función pulmonar y respiratoria eficiente, que se consigue más que nada a través de los esfuerzos conscientes de los directivos.

Aunque el enfoque de Pinilla sobre estas relaciones existentes de satisfacción laboral y productividad tiene sentido en términos de reflejar lo que busca un ser humano en el trabajo, sin apoyo empírico, sigue siendo una oferta muy llamativa, basada aun teóricamente.

B) Dimensión 2: Promoción

Bernardino y parra (2012), señalan que “La promoción hace referencia a las valoraciones de cada puesto de trabajo, sea colaboradores, jefes, empleados, haciendo referencia a posibles asensos” (p.99)

Por otra parte, indico que la promoción tiene indicadores como la

Valoración

Identidad

Trabajo adecuado

Nash (1998) cree que el impulso hacia el éxito referencia positivamente en personas, organizaciones y países económicamente exitosos; Por otro lado, aunque todo esto es desarrollado en la etapa de niñez con enfoque a la educación, se ve alguna evidencia de que personas mayores pueden desarrollar esta necesidad a través de la formación.

En general, la teoría contiene puntos a trabajar, además, no todas las respuestas de la encuesta confirman lo establecido, por otro lado, es bastante útil y brinda una explicación confiable sobre las motivaciones de cada colaborador.

C) Dimensión 3: Remuneración

Bernardino y Parra (2012), señalan que “Para ellos, las remuneraciones consisten y se basan en la economía de sus labores, pagos y salarios”, (p.99)

Estos moldes teóricos son basados en esta Ley de los efectos, que afirma que cada interrogante continua, de resultados gratificantes (recompensas), reforzándose de manera positiva con el fin de repetirse, siendo que las interrogantes sean seguidas de resultados gratificantes (recompensas) tienen más probabilidades de repetirse. Resultados desagradables (sanciones)) se atenuarán y es menos probable que ocurran de nuevo. Tiene un mejor funcionamiento en este caso: (1) los esfuerzos ocurren poco después de que ocurre la respuesta esperada: (2) la experiencia del refuerzo se repite a menudo, y (3) el grado de refuerzo la recompensa (es decir, la recompensa o el castigo) es grande (Wexley y Yuki, 1990).

En este sentido, personas especializadas sugieren que, a través de esta base de teorías en base al refuerzo, los gerentes motivan a los empleados fomentando comportamientos deseables y desalentando los comportamientos indeseables. Por ejemplo, debe aprender a recompensar (impulsar) lo productivo,

los elevados rendimientos, lo creativo que son, una mejor calidad y un mejor desempeño, al tiempo que evita el absentismo, el bajo rendimiento y el bajo rendimiento. Algunos de los factores de refuerzo incluyen: trabajo desafiante, dinero, títulos y avances profesionales. Aunque esto de la efectividad en refuerzos puede ser variada entre individuos dependiendo de sus historias personales (Nash, 1988, Gordon 1997).

Cuando hablamos de modificaciones de conducta aplicado a la teoría del refuerzo; Por lo tanto, un gerente que quiera cambiar el comportamiento de sus empleados, tiene que tener en cuenta el cambio de consecuencias en ese comportamiento. Un ejemplo claro es, una persona que llega tarde puede estar motivado a ser puntual (cambios en los comportamientos), en otro caso el gerente elogia siempre a los que llegan temprano (cambio que lleva a ser consecuentes), en vez de hacer algo malo como levantarlo a la altura de los hombros. Los retrasos también se pueden evitar expresando el desacuerdo a medida que ocurren. Sin embargo, los investigadores creen que recompensar el comportamiento deseable es generalmente más efectivo que moderar el comportamiento indeseable (Stoner, 1994).

EL autor nos afirma que la Remuneración tiene 2 indicadores que es la: Situación económica adecuada, Sueldo adecuado

D) Dimensión 4: Condiciones de Trabajo

Bernardino y parra (2012), señalan en cuanto a “La etapa de condiciones en la labor, la cual incluyen, agradabilidad, creativo, organizaciones de tareas y toma de consideraciones de opiniones por parte del colaborador” (p.99)

Para el autor las condiciones de trabajo tienen un gran efecto si eres:

Creativo

Agradable

Frustrante

Rutinario

Excelente

La satisfacción laboral se define claramente en base a las diferentes actitudes de empleado con referencia a sonde labora, factores específicos (como empresa, supervisor, compañeros de trabajo, salarios, promociones, condiciones laborales, etc.) siendo también en la vida cotidiana (Blum y Naylor 1988). Así, esta satisfacción forma parte de una agrupación de actitudes en general de las personas hacia su trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su puesto tienen una actitud positiva hacia él; Las personas insatisfechas tienden a mostrar actitudes negativas (Robbins 1998).

E) Dimensión 5: Factores Extrínsecos

Bernardino (2012) señalan diciendo, “Los factores externos hace relación a factores que los empleados no pueden controlar, como el estado de las instalaciones, de los servicios” (p. 99).

Los factores externos. Políticas y gobierno en la organización, relación en lo interpersonal, salarios, supervisiones y las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la SL (satisfacción laboral) y ISL (insatisfacción laboral) pueden explicarse de diferentes formas; el primero por Elementos intrínsecos, por otro lado, el segundo no tiene factores extrínsecos, en ningún caso siendo de forma opuesta al otro. Se cree que estos factores intrínsecos son capaces de conducir a estados de satisfacción laboral, ya que se puede satisfacer cada “necesidad de desarrollo psicológico”. El sujeto estará entonces interesado en ampliar sus conocimientos y desarrollar sus actividades creativas, afirmación personal, llegando a metas que solo se pueden lograr en puestos con estas características., Pero cuando no brinda una oportunidad para el desarrollo psicológico, solo sentirá " falta de satisfacción". (Atalaya, 1995).

En otra circunstancia el tener esta insatisfacción laboral estará relacionada con factores ajenos al lugar de laburo, siendo un declive en cada factor, un ejemplo es creer que recibir un pago injusto conducirá a la insatisfacción. Su aumento eliminará la insatisfacción, pero no causará satisfacción en el trabajo. Entonces, estos actúan como una vacuna que evita que una persona se enferme, pero no mejora la salud.

Curiosamente, para la motivación personal, debes centrarte en el logro, el reconocimiento, el lugar donde se labura, la responsabilidad y el crecimiento, pero también debes tener en cuenta los factores externos. Teniendo en cuenta cada crítica al trabajo de Herzberg, son incontables, primordialmente relacionadas con su método de recolección de datos, que asume que las personas pueden y esperan informar adecuadamente cada experiencia sobre satisfacción o insatisfacción. Haciendo referencia a las personas que tienen la tendencia y la propensión a atribuirse el éxito a sí mismas y a ver los factores externos como la causa del fracaso (Stoner y Freeman, 1994).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021?

¿Qué dimensiones del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Hoy en día, existe una gran necesidad en cuanto a poder fomentar una gobernabilidad correcta dentro de la Municipalidad Distrital de Pimentel, ya que no hay un buen funcionamiento en sus distintas áreas correspondientes, encontrando deficiencias como, falta de comunicación, falta de personal en el área de desarrollo económico, entre otros. En esta investigación se busca señalar esta influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel, para así poder desempeñarse de una manera correcta y eficaz dentro de la municipalidad de Pimentel, enfocándose en corregir las áreas donde hay deficiencias para el mejor desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

Sin embargo en la **justificación teórica**, las municipalidades de hoy están enfocadas en diferentes actividades olvidando su principal objetivo que es de cubrir y satisfacer necesidades dentro de Pimentel, asegurándonos de que estarán ahí, viendo el progreso social, cultural y económico del pueblo, teniendo un impacto total contribuyendo al desarrollo de estas actividades y no perdiendo su verdadero valor y objetivo dando un enfoque real a las personas de su comunidad haciendo que estos factores sean de suma importancia dentro de los planes de eficiencia de la municipalidad. Con los fines teóricos y su importancia, la justificación se refiere a la inquietud que surge por parte del investigador en profundizar el enfoque teórico de las variables municipalidad de Pimentel, dándole la suficiente importancia a estos problemas dentro de dicha municipalidad buscando mejoras para un mejor desarrollo, en el cual se pueda contribuir complementando los conocimientos previos. En el aspecto metodológico, se usaran metodologías y técnicas generales y específicas respectivamente, las

cuales ayudaran y aportaran sirviéndonos de guía para estos estudios y su respectiva aplicación en diferentes y posteriores investigaciones

Se justifica **metodológicamente**, ya que utilizaremos técnicas como procedimientos e instrumentos debidamente válidos y confiables para nuestra investigación, por medio de los cuales lograremos obtener resultados reales de nuestra investigación. Es por eso que dichos procesos nos proporcionarán materiales de tipo escrito y virtual, los cuales podrán ser tomados como referencias para nuestras investigaciones más adelante, basándose en las dos variables de nuestro estudio de investigación.

Así también se **justifica socialmente**, por lo que se logran diversas mejoras en las distintas áreas de las municipalidades, entendiendo que su principal labor es velar por las necesidades de las personas dentro de sus localidades, ofreciéndoles hechos reales, soluciones puntuales de tal manera que se contribuya con la sociedad y con las diversas necesidades de los habitantes de su localidad.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

1.7.2 Objetivos específicos

Establecer el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021.

Establecer la relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

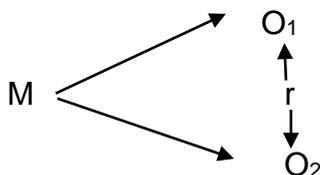
El tipo de investigación fue, cuantitativa. La investigación sigue un método inductivo cuantitativo, ya que los datos obtenidos con el instrumento de medición son recolectados y analizados. Este análisis también cumple las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, donde, a través de una encuesta estructurada, se genera conocimiento y respuesta al problema de dos variables en la gestión del desarrollo económico en esta ciudad de Pimentel.

Fue una investigación con diseño no experimental – transversal y correlaciona, siendo no experimental porque, se identifica un conjunto representativo de entidades y se observan los datos. Así, los diseños no experimentales son aquellos que se producen sin manipulación intencional de variables (p.95).

A su vez, correlacional para efectos de estudios de rangos de correlación, Hernández, et. al (2010), señalan: Este tipo en investigaciones busca como finalidad referenciar los lazos entrelazados de las variables. (p.46)

Estas correlaciones están respaldadas por hipótesis probadas. Teniendo en cuenta esta referencia, se correlaciona el presente trabajo, cuyo principal objetivo es analizar la relación entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral.

Considerando el siguiente esquema,



Donde:

M = Muestra

O1 = Clima Organizacional

O2 = Satisfacción Laboral

R= Coeficiente de correlaciones juntamente de estas variables de estudio

2.2. Población y muestra

La Población: Esta esta fielmente representada en general por los colaboradores dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico en el Distrito Municipal de Pimentel en el presente 2021, detallándose todo dentro de la tabla de abajo:

Tabla 1

Numeración de los colaboradores de la respectiva Gerencia de Desarrollo Económico 2021

ARÉAS	CANTIDAD DE TRABAJADORES
Gerencias de Desarrollo Económico	3
Sub Gerencia de Fomento Empresarial y turismo	4
Sub Gerencia de Licencias y Comercializaciones	11
Total	18

Nota: Elaboración propia

La Muestra: Es la comprensión denominada en general del total de colaboradores, en relación a cada actividad de recolectar datos, correspondientemente a un total de 18 trabajadores.

2.3 Variables y operacionalización

CO (Clima Organizacional): Chiavenato (2009), expone que el clima es el ambiente entre los trabajadores y está ligado con la motivación de las personas. Es decir, cuan más motivados estés, mayor clima existirá entre ellos, mostrándose en las relaciones con los demás y su productividad (p. 260 - 261).

SL (Satisfacción laboral): Chata (2020), expone que se hace referencia a la satisfacción al cómo se siente una persona en el trabajo. Implicando aspectos internos como condiciones de trabajo, relaciones entre colaboradores y oportunidad en promociones (pág. 54).

2.3 Población y Muestra

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Estructura organizacional	Contenido de Trabajo Relaciones de Coordinación Control Comunicación de tareas	1. ¿Dispone de medios y recursos requeridos para realizar el trabajo propio? 2. ¿Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades?	Encuesta / Cuestionario
	Liderazgo	Estilo del liderazgo poder / influencia Estimulo de trabajo en equipo Estímulo a la excelencia	3. ¿No podemos decir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen? 4. ¿Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo?	
	Toma de decisiones	Niveles de participación Idoneidad Capacidad resolutive	5. ¿Los resultados de trabajos alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo? 6. ¿En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más, tomando buenas decisiones?	
	Motivación	Remuneración Reconocimiento Estimulación Condiciones de trabajo	7. ¿La mayoría considera que esta bien remunerado por su trabajo? 8. ¿Por completar planilla, incorporan a cualquier persona para laborar en el grupo?	
	Comportamientos	Estabilidad laboral Disciplina Responsabilidad Sentido de pertenencia	9. ¿Se realizan muchas reuniones, pero al final se resuelven pocos problemas? 10. ¿Se intercambian experiencias de su departamento con otro departamento?	

Nota: Elaboración Propia

Tabla 3*Operacionalización de variable dependiente*

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
Satisfacción Laboral	Seguridad	Permanencia en el trabajo Riesgo de despido	11. ¿El momento actual que atraviesa la empresa es buena? 12. ¿No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo?	Encuesta / Cuestionario
	Promoción	Valoración Identidad Trabajo adecuado	13. ¿Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo? 14. ¿Me identifico con los objetivos y finalidades de la municipalidad de Pimentel? 15. ¿Teniendo en cuenta mi cargo, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo?	
	Remuneración	Situación económica adecuada Sueldo adecuado	16. ¿Considera usted que su trabajo es bien remunerado?	
	Condiciones de trabajo	Creativo Agradable Frustrante Rutinario Excelente	17. ¿Creo que mi trabajo es agradable? 18. ¿Las condiciones ambientales en mi trabajo son excelentes?	
	Factores Extrínsecos	Instalaciones Servicios	19. ¿El funcionamiento de las instalaciones es excelente? 20. ¿el funcionamiento de los departamentos es excelente?	

Nota: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta es un procedimiento que permite hablar información sobre nuestras variables de estudio permitiendo explorar la opinión de los encuestados (Grasso, 2016). Por ello se utilizará esta técnica en nuestra población de estudio.

Gómez, (2006) nos dice que solo son consideradas interrogantes abiertas y cerradas. Estas interrogantes cerradas son estables y con diferentes alternativas de respuesta, mientras que las abiertas no tienen respuestas predefinidas y se suele utilizar cuando no hay información sobre posibles respuestas.

Gómez (2009) dice en base a las preguntas dentro de la encuesta se prioriza tener en cuenta algunos requisitos:

Tienes que darse a entender y ser comprendidas para los encuestados; debe comenzar dando interrogantes sencillas para responder; evitar molestar; preferiblemente deben tratar de aspectos claros; no deben provocar una reacción; no haga interrogantes no necesarias; evitar referirse a instituciones o ideas respaldadas por la sociedad o respaldadas por evidencias.

El lenguaje debe adaptarse a las características de los encuestados; es mejor preparar un cuestionario con instrucciones para completarlo; preparar una presentación que incluya los objetivos de las interrogantes explicadas; garantizando esta fiabilidad, a su vez agradeciendo a los encuestados.

Gómez señaló además las diferentes formas en que se podría administrar o aplicar el cuestionario: auto administrado o respondido por los encuestados; la cual sería entrevistar (La persona que entrevista apunta lo respondido), puede ser entrevistarlos por vía telefónica, correos postales u correo electrónico.

Instrumentos; a emplear dentro de las investigaciones del proyecto serán:

Cuestionario; Por definición, un formulario lo califican como el mecanismo estándar el cual se utilizará en la recopilación de datos en la investigación cuantitativa en base a la población de estudio y las variables

Por definición, un cuestionario es la herramienta estandarizada que utilizamos para recopilar datos de investigación. Este cuestionario se aplicará a esta Gerencia de Desarrollo Económico, se realizándose en manera que sus

respuestas nos puedan proporcionar toda la información necesaria para llevar a cabo nuestra investigación. Meneses, J. (2016). Mencionó que los cuestionarios son, por definición, mecanismos estándares la cual se utilizara con el fin de recolectar datos durante el trabajo de campo de una serie de formularios cuantitativos, priorizando cuestionarios, realizados con el método de este formulario. Resumidamente, podemos confirmar siendo una herramienta que permite al investigador en ciencias sociales plantear un conjunto de preguntas para recopilar informaciones bien estructuradas.

Pérez, J. (2012). Menciona que, El cuestionario es una agrupación de preguntas realizadas para recopilar información con un objetivo específico. Existen muchos tipos y formatos de cuestionarios, dependiendo del propósito específico de cada modelo y posición en importancia.

Validez, en este estudio se utilizó dos encuestas que es de cada variable, la cual fue validado por expertos en el área.

Confiabilidad, se evaluó conforme el método de alfa de Crombach

Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

Los resultados fueron aplicados SPSS 23 se tienen los siguientes resultados

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	10

Nota: El cuadro explica el puntaje obtenido por Alpha de Cronbach

Luego de haber obtenido la confiabilidad se determinó que el instrumento para clima organizacional es igual a 924, lo que indica que es altamente confiable.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	10

Nota: El cuadro explica el puntaje obtenido por Alpha de Cronbach

En este caso para la variable satisfacción laboral, manifestó que el instrumento tuvo un porcentaje de 0,824 lo que señala que el instrumento es confiable.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Se utilizará la encuesta para recopilar información sobre las variables, de este modo se podrá realizar un análisis factorial exploratorio. Posterior a ello se registrará la información en el programa (SPSS Statistics V.21) donde encontraremos la correlación de variables

2.6. Criterios éticos

Se consideraron las siguientes opiniones éticas:

Se preservó la identidad del empleado

Se respetaron todas las instrucciones dadas

Se respetó la originalidad de dicho trabajo

Se mantendrá en anonimato a los participantes

2.7 Criterios de rigor científico

Rada, (2020) refiere los siguientes criterios: La credibilidad empieza a manifestarse en la persona que investiga cuando, mediante la observación y las conversaciones extensas con colaboradores a ser investigados, se recolecta información que produce resultados y luego esta información es compartida por los informantes públicos, percibida como una aproximación a la realidad que ellos piensan y logren sentir. Por lo tanto, las medidas de respuestas finales de la encuesta reflejarán imágenes claras representativas en un contexto real o de situaciones determinadas. Por lo tanto, la confiabilidad netamente es una compilación de cosas verdaderas en base a respuestas de un estudio para quienes han sido estudiados y para quienes lo han experimentado, o han estado expuestos al fenómeno que se estudia.

La confirmabilidad o comprobabilidad; según, Leininger (1994), se refiere a cómo un investigador puede rastrear o rastrear lo que otro ha hecho (Guba y Lincoln, 1981). Esto requiere un registro y documentación completos de las decisiones e ideas que el investigador tiene con respecto a la investigación. Esta

estrategia le permite examinar los datos y llegar a conclusiones iguales o similares, siempre que tenga puntos de vista similares.

Los trabajos cualitativos deben cumplir los siguientes criterios:

Describir las características de los informantes y su proceso de selección.

Utilizar mecanismos de registro.

Analizar transcripciones honestas de entrevistas con informantes.

Describa los contextos físicos, interpersonales y sociales del informe.

La transferibilidad hace referencia que lo encontrado en la población se podrá encontrar en otras poblaciones (Cuba y Lincoln, 1981). Demostrando de este modo en que punto nuestros resultados se adaptan con otras realidades.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figura

Tabla 6

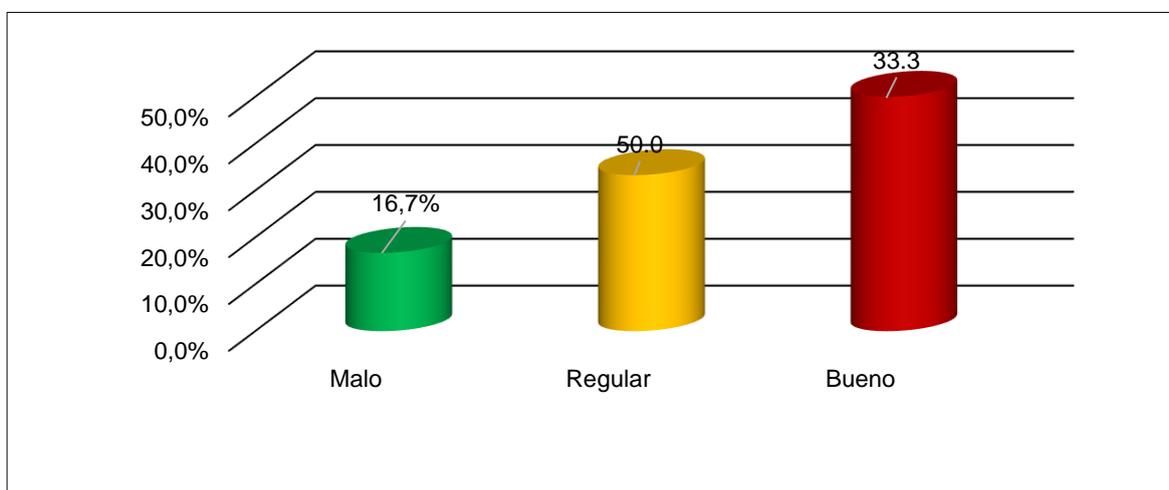
Nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021

	N	%
Malo	3	16,7
Regular	9	50,0
Bueno	6	33,3
Total	18	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021



Nota: En la tabla 6 y figura 1 se muestra el nivel del clima organizacional es así que 50,0% de los colaboradores indican un nivel regular de clima organizacional, 33,3% indican un nivel bueno y 16,7% de los participantes indican un nivel malo.

Tabla 7

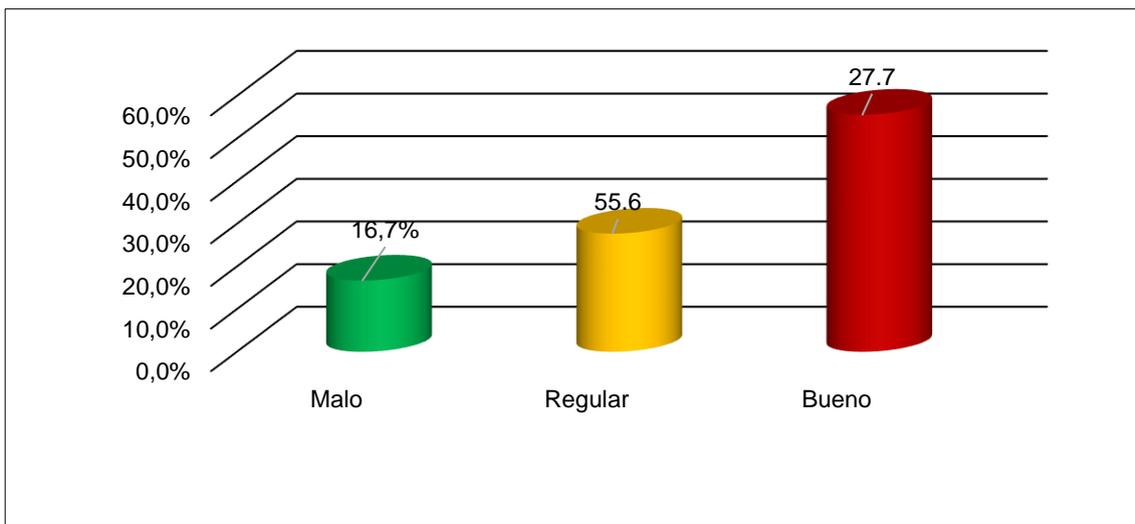
Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel - 2021

	N	%
Malo	3	16,7
Regular	10	55,6
Bueno	5	27,7
Total	18	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel - 2021



Nota: En la tabla 7 y figura 2 se observa el nivel de satisfacción laboral es así que 55,6% de los colaboradores indican un nivel regular de satisfacción laboral, 27,7% indican un nivel bueno y 16,7% de los colaboradores indican un nivel malo de satisfacción laboral.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permitió evaluar la distribución normal de los datos, para ello se aplica el test de Shapiro Wilk pues la muestra es menor a 50.

En la prueba se definieron las hipótesis

Ho: Los datos tienen distribución normal

H1: Los datos no tienen distribución normal

Criterio de Decisión

Si el valor de sig. < 0,05 se rechaza Ho

Si el valor de sig. > 0,05 se acepta Ho

Estadístico a aplicar

Test de Shapiro Wilk

Tabla 8

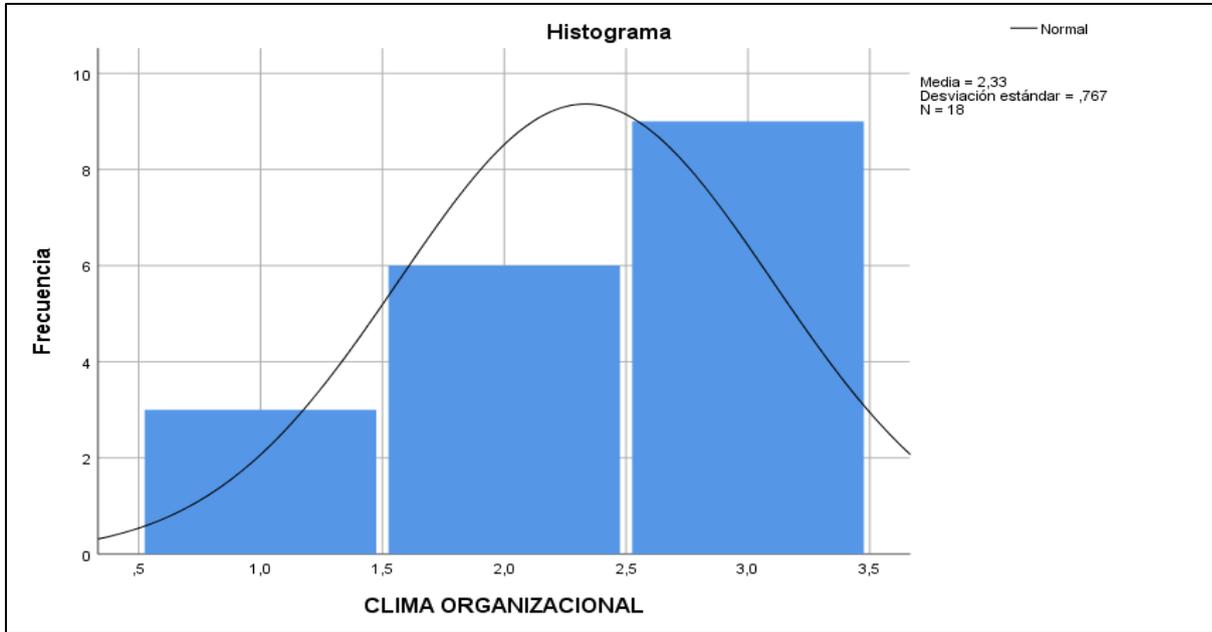
Prueba de normalidad de clima organizacional y satisfacción laboral

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional -	0,767	18	0,001
Satisfacción Laboral	0,737	18	0,000

Nota: Elaboración propia

Figura 3

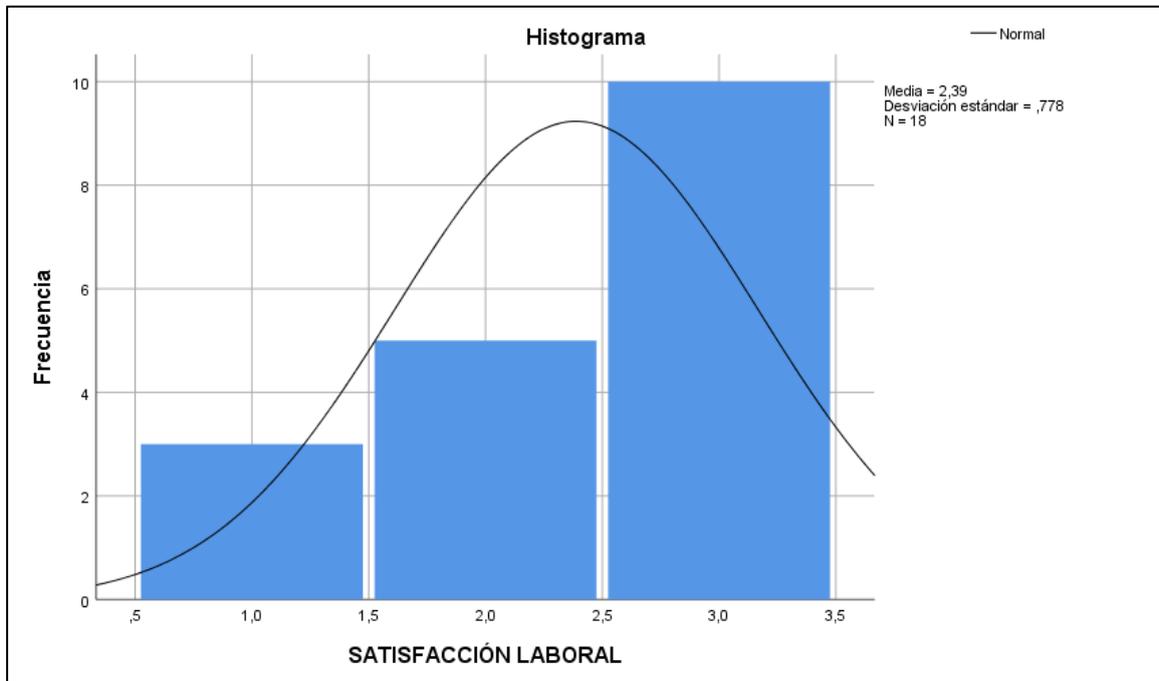
Prueba de normalidad de clima organizacional



Nota: En la tabla 8 figura 3 se puede observar, un nivel de sig. 0.001 indicando que no existe una distribución normal, por lo tanto, para comprobar las hipótesis se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Figura 4

Prueba de normalidad de satisfacción laboral



Nota: En la tabla 8 y figura 4 se puede observar, un nivel de sig. 0.000 indicando que no existe una distribución normal, por lo tanto, para comprobar las hipótesis se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Relación entre variables

Para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel. Se consideran las siguientes hipótesis

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterios de decisión

Si el valor de sig. $< 0,05$ se rechaza H_0

Si el valor de sig. $> 0,05$ se acepta H_0

Estadístico de prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 9

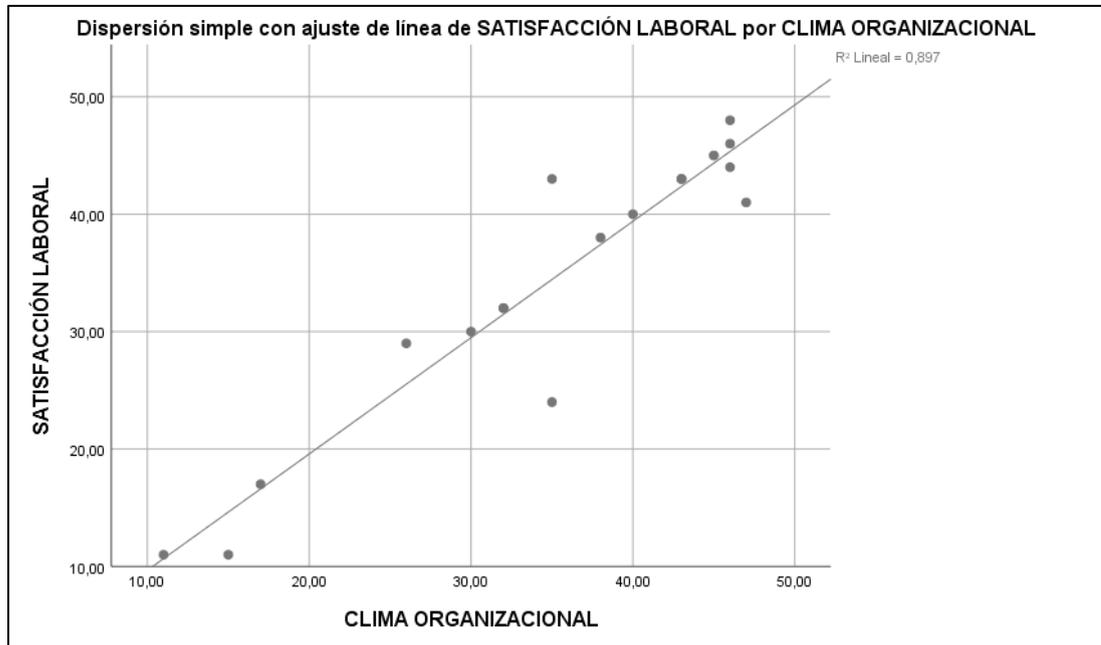
Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,899
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	18

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Dispersión simple entre clima organizacional y satisfacción laboral



Nota: De acuerdo a los resultados presentados en la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,899 lo cual indica que el clima organizacional tiene una relación directa alta con la satisfacción laboral, además se obtuvo un valor $p < 0,05$ por lo que se rechaza H_0 , por tanto, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel.

Para determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel, se consideran las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Piment

H0: No existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterios de decisión

Si el valor de sig. < 0,05 se rechaza Ho

Si el valor de sig. > 0,05 se acepta Ho

Estadístico de prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 10

Relación entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	0,732
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	18

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10 se muestra que la dimensión estructura organizacional tiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta de 0,732 con un nivel de significancia bilateral de 0,001 con la satisfacción laboral, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Para determinar la relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel. Se consideran las siguientes hipótesis

H1: Existe relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

H0: No existe relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterios de decisión

Si el valor de sig. $< 0,05$ se rechaza H_0

Si el valor de sig. $> 0,05$ se acepta H_0

Estadístico de prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 11

Relación entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,729
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	18

Nota: Elaboración propia

En la tabla 11 se muestra que la dimensión liderazgo tiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta de 0,729 con un nivel de significancia bilateral de 0,001 con la satisfacción laboral, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la dimensión liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel.

Para determinar la relación entre la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel. Se consideran las siguientes hipótesis

H1: Existe relación entre la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

H0: No existe relación entre la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterios de decisión

Si el valor de sig. < 0,05 se rechaza Ho

Si el valor de sig. > 0,05 se acepta Ho

Estadístico de prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 12

Relación entre la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0,713
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	18

Nota: Elaboración propia

En la tabla 12 se muestra que la dimensión toma de decisiones tiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta de 0,713 con un nivel de significancia bilateral de 0,001 con la satisfacción laboral, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la dimensión toma de decisiones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel.

Para determinar la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel. Se consideran las siguientes hipótesis

H1: Existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

H0: No existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterios de decisión

Si el valor de sig. < 0,05 se rechaza Ho

Si el valor de sig. > 0,05 se acepta Ho

Estadístico de prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 13

Relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	0,760
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	18

Nota: Elaboración propia

En la tabla 13 se muestra que la dimensión motivación tiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta de 0,760 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 con la satisfacción laboral, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la dimensión motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel.

Para determinar la relación entre la dimensión comportamiento y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel. Se consideran las siguientes hipótesis

H1: Existe relación entre la dimensión comportamiento y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

H0: No existe relación entre la dimensión comportamiento y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterios de decisión

Si el valor de sig. $< 0,05$ se rechaza H_0

Si el valor de sig. $> 0,05$ se acepta H_0

Estadístico de prueba

Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 14

Relación entre la dimensión comportamiento y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021

			Satisfacción
			Laboral
Rho de Spearman	Comportamiento	Coefficiente de correlación	0,792
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	18

Nota: Elaboración propia

En la tabla 14 se muestra que la dimensión comportamiento tiene un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta de 0,792 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 con la satisfacción laboral, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la dimensión comportamiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel.

3.2. Discusión de resultados

De esta manera los resultados permitieron valorar las opiniones de los encuestados de la Municipalidad de Pimentel.

Se analiza el objetivo general, señala que se obtuvo un valor de Sig. = 0,899, lo que manifiesta que existe relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. Se contrasta con Arrué (2018) en su reseña, expresa que existe conexión entre el ambiente autoritario y el cumplimiento de la ocupación entre el personal. Los resultados revelaron que existe una relación positiva crítica entre el entorno jerárquico y el cumplimiento de la ocupación. Así como, una conexión crítica entre los elementos del entorno jerárquico (estilo de iniciativa y oportunidad académica) y los aspectos de realización de la ocupación (realización con la ayuda gerencial y realización con las circunstancias laborales).

La insatisfacción no solo afectará la calidad de su trabajo sino también el clima organizacional. El estudio recomendaba que la dirección de la universidad se asegurara de que todos los académicos reciben la orientación y el apoyo administrativo necesarios una vez que ingresan a la universidad. En el espíritu de igualdad y equidad, la gestión universitaria debe mejorar las condiciones de trabajo existentes de personal académico para evitar tener sentimientos de inequidad, retraimiento y baja moral.

Considerando que, el ambiente en donde se relaciona el colaborador, está relacionado a la satisfacción que este tenga. Cuando el ambiente tenga condiciones adecuadas el trabajador se sentirá más satisfecho, en caso contrario se producirá la insatisfacción (Bernardino y Parra, 2012).

Con respecto al análisis del primer objetivo específico, el 50% de los encuestados señalan que tienen un clima organizacional es regular, el 33.3% de ellos tienen un nivel bueno y 16.7% un nivel malo. De esta manera se contrasta con Carrión (2018) donde manifiesta el autor que una organización siempre tratará con humanos para llevar todas sus actividades.

El propósito de la organización es lograr eficacia y eficiencia en el trabajo, por lo que es necesario crear un ambiente de trabajo cómodo y complacer a los empleados. Para ello, se puede empezar con el líder, el cual puede brindar mayor atención a las necesidades de los colaboradores y velar por el por cubrirlas, mejorando con esta acción el nivel de clima organizacional (Noriega y Pria Barros, 2011).

El clima organizacional, se puede ver manifestado a través del buen desempeño de los colaboradores, siendo reflejo de trabajadores competentes, alta dedicación y desempeño-expectativas cumplidas (Goncálves, 2008). El ambiente laboral, tiene conexión con un liderazgo transformacional principalmente con el sentido de satisfacción de sus empleados en el trabajo por los intereses de la organización. Por ello, una organización en el desarrollo de sus actividades, realmente necesita un liderazgo fuerte y está respaldado por una adecuada gestión para poder lograr una eficacia óptima (Brunet, 2017).

En el siguiente objetivo específico; con respecto al nivel de satisfacción, el 55.6% de los encuestados tienen un nivel regular, el 27,7 % de ellos señalan tener una satisfacción laboral bueno y el 16.7% un nivel malo. Estos hallazgos coinciden con Bravo y Tunque (2017) en su estudio de satisfacción laboral, la actitud positiva ubica la posición más alta, seguida de la comodidad en el trabajo y la certeza en el trabajo. Mientras que los predictores más altos de ausentismo de mayor a menor son: falta de cumplimiento puntual de tareas, estilo de ausentismo, y sin explicación ausencia. Se prevé que el estudio brinde recomendaciones para que las escuelas promuevan la satisfacción laboral de los maestros y eliminen su tasa de ausentismo.

Autores refieren que, el brindar comodidad y crear un ambiente de trabajo positivo para los colaboradores tiene consecuencias significativas para promover la satisfacción laboral y disminuir la tasa de ausentismo o rotación del personal

(Serrano y Porta, 2017). La satisfacción, es considerada la primera condición para el logro conjunto de las metas de la empresa, pero a la vez, es importante ver al colaborador como un ser humano, que tiene necesidades y procesos de aprendizaje distintos. Por ello, se puede fortalecer la satisfacción laboral, a través de un programa de incentivos, reconocimientos del personal, promoviendo trabajo en equipo y capacitando de modo constante, logrando que el colaborador se sienta cómodo en el área y organización donde labora (Bernardino y Parra (2012).

Con respecto al tercer objetivo específico, señala que las relaciones de las dimensiones del clima organizacional, el comportamiento tiene un coeficiente de correlación de 0,792, asimismo en la dimensión motivación su correlación fue de 0,760, en la estructura organizacional fue de 0,732 y por último la toma de decisiones fue de 0,713. Lo expuesto tiene coincidencia con lo descrito por Rojas y Pérez (2020) en donde refiere que el clima organizacional y la satisfacción camina de la mano, y fusión de los dos logra un buen funcionamiento de la empresa.

El clima organizacional se considera una variable delicada, dado que influye en el comportamiento de los colaboradores, llegando a tener efecto en la satisfacción, eficiencia, producción, percepción del trabajador. Por esta razón, es fundamental trabajar con ambas variables para lograr un mejor éxito de las metas organizacionales. Esto se podrá realizar a través de una buena gestión, haciendo que los empleados de la empresa se sientan más cómodos, escuchados, atendidos en necesidades y contando con la presencia de un buen líder (Bravo y Tunque, 2017).

3.3. Aporte práctico

I. Fundamentación

Según Brunet (2017) En la variable de confianza que es el entorno jerárquico, es la reacción de un individuo ante cualquier situación en su trabajo o la forma en que se están creando las cosas y se puede estimar por aspectos que son: Liderazgo, Motivación, Comunicación, Tratamiento de la prueba distintiva obrera e institucional. Y además según Chiavenato (2018) En la variable autónoma que es la ejecución del trabajo, que es la forma de comportarse que tiene el especialista en una asociación ya que depende de cómo lo hace y se puede estimar a través de sus aspectos

Los compromisos que se destacan de la propuesta de examen es que se reconocieron algunas deficiencias de la región de Pimentel, las cuales se pueden corregir con la ayuda de su personal, por ejemplo, ausencia de motivadores para inspirar a los trabajadores y aumentar su exposición. Este componente muestra que al establecer la preparación de las asignaciones para los representantes en la organización, se debe considerar la cooperación de los trabajadores para atender sus solicitudes para trabajar en los ciclos. Es importante tomar nota que los representantes ven que el ambiente jerárquico afecta fuertemente su desempeño laboral, lo cual es bueno ya que, según las reacciones obtenidas, se sienten familiarizados trabajando con sus compañeros en diversas regiones, sin embargo, garantizan un gran trato por parte de ellos sus supervisores, así mismo especifican que existen potenciales experiencias de aprendizaje en la organización, por lo que el lugar de trabajo es ideal.

II. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.

Objetivos específicos

1. Realizar un diagnóstico organizacional bimestral para verificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Pimentel.
2. Establecer un programa de recompensas a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.
3. Realizar un programa de satisfacción laboral a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Pimentel.
4. Realizar un programa de clima organizacional a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Pimentel.

III. Desarrollo de la Propuesta

Estrategia 1: Realizar un diagnóstico organizacional bimestral para verificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.

Descripción de estrategia:

El diagnóstico organizacional es fundamental para evaluar la situación actual de una organización. Esta estrategia permite identificar las áreas en las que se debe reforzar para lograr una estabilidad dentro de la organización. Esta nos ayudará a identificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Pimentel.

Procedimiento:

El diagnóstico organizacional se llevará a cabo dos veces al año, en donde se evaluarán a los colaboradores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Pimentel, para ellos se aplicará un cuestionario.

Tabla 15*Diagnóstico organizacional*

Estrategia	Actividad	Tiempo	Materiales	Recursos	Responsable	Costo	Presupuesto total
Realizar un diagnóstico organizacional bimestral para verificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.	Se reunirá al personal y se aplicará una encuesta de diagnóstico situacional, titulado análisis de situación ambiental	Bimestral	- Impresiones. - Lapiceros. - Galletas. - Gaseosas. - Folders - Papel bond - Papel A4 de color	- Recursos humanos	- Área de recursos humanos	S/151.00	S/302.00

Nota: Elaboración propia

ENCUESTA – ANÁLISIS DE SITUACIÓN AMBIENTAL

MODELO DE ENCUESTA – ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN AMBIENTAL

ENCUESTA

A través del presente cuestionario se pretende **determinar el nivel de conocimiento respecto al manejo de residuos sólidos hospitalarios que posee el personal trabajador de los establecimientos de salud de la Microred Cono Norte de la Red de Salud Tacna**, de tal manera que sirva como instrumento base para realizar un diagnóstico situacional y generar propuestas de mejora con el fin de aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de salud, pacientes y población en general, buscando obtener una cultura ambiental que se presente como alternativa de empleo y de generación de recursos económicos para la Microred Cono Norte, además de reducir la cantidad de residuos que causen un impacto ambiental negativo en las zonas aledañas a los establecimientos de salud.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario es **totalmente anónimo**, se recomienda responder de la manera más honesta posible **marcando con un aspa (X) la alternativa que considere más adecuada en su opinión.**

Edad: _____ Sexo: _____

Tiempo de trabajo: _____

1. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro del Establecimiento de Salud?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Director | <input type="checkbox"/> Personal Administrativo |
| <input type="checkbox"/> Funcionario | <input type="checkbox"/> Personal Asistencial |
| <input type="checkbox"/> Jefe de Departamento | <input type="checkbox"/> Personal de Servicio |
| <input type="checkbox"/> Jefe de Servicio | <input type="checkbox"/> Otro (Especifique) |
| <input type="checkbox"/> Jefe de Establecimiento | |

2. ¿A qué grupo ocupacional pertenece?

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Médico | <input type="checkbox"/> Nutricionista |
| <input type="checkbox"/> Enfermeras | <input type="checkbox"/> Trabajadora Social |
| <input type="checkbox"/> Obstetriz | <input type="checkbox"/> Técnico de enfermería/Auxiliar |
| <input type="checkbox"/> Odontólogo | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo |
| <input type="checkbox"/> Psicólogo | <input type="checkbox"/> Otro: _____ |

3. ¿Cuál es su condición laboral en el Establecimiento de Salud donde labora?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Nombrado | <input type="checkbox"/> Locación de servicios |
| <input type="checkbox"/> Contratado a plazo fijo | <input type="checkbox"/> Otros |

4. ¿Sabe usted qué son residuos sólidos?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
|-----------------------------|-----------------------------|

5. ¿Tiene usted conocimiento sobre el manejo de residuos sólidos hospitalarios?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
|-----------------------------|-----------------------------|

6. ¿Qué tan peligrosos considera usted que son los residuos sólidos que se generan en su Establecimientos de Salud?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> No son peligrosos. | <input type="checkbox"/> Medianamente peligrosos. |
| <input type="checkbox"/> Poco peligrosos. | <input type="checkbox"/> Muy peligrosos. |

7. ¿Sabía usted que el manejo de los residuos sólidos hospitalarios se realiza en varias etapas?

- Sí No

8. En caso la respuesta anterior sea Sí. ¿Podría identificar cuáles son las etapas?

- Recolección y almacenamiento Tratamiento y disposición final
 Transporte interno en el establecimiento Recolección en área hospitalización
 Transporte externo en el establecimiento Todas las anteriores
 Ninguna de las anteriores

9. ¿Qué tipo de residuos sólidos hospitalarios considera usted peligroso?

- Comunes Todas las anteriores
 Biocontaminados Ninguno de los anteriores
 Especiales

10. ¿Qué tipo de recipiente utiliza para el almacenamiento de los residuos sólidos?

- Bolsas y Tachos Cajas
 Sólo bolsas Otro : _____
 Sólo tachos

11. Al momento de desechar los residuos sólidos hospitalarios, ¿Realiza una clasificación adecuada separándolos en recipientes de colores según la clase de residuos?

- Sí No

12. ¿Considera usted que su Establecimiento de Salud está dotado de suficientes depósitos para residuos sólidos?

- Sí No

13. ¿Cree usted que la ubicación y accesibilidad a los depósitos para residuos en su Establecimiento de Salud es la adecuada?

- Sí No

14. ¿Qué equipos de protección personal utiliza al momento de estar en contacto con desechos residuos hospitalarios? (Puede marcar más de una opción)

- Gorro desechable Mascarilla
 Guantes Todas las anteriores
 Guardapolvo No utilizo equipos de protección personal.
 Lentes

15. ¿Considera usted que los residuos sólidos generados en su Establecimiento de Salud se recogen con la periodicidad adecuada?

- Sí No

16. ¿Cada cuánto tiempo recibe capacitaciones sobre el manejo de residuos sólidos hospitalarios?

- 1 mes 6 meses
 2 meses 1 año
 3 meses No recibo capacitaciones

17. ¿Conoce usted la norma nacional de manejo de residuos sólidos hospitalarios?

- Sí No

18. En caso la respuesta anterior sea Sí. ¿Cree usted que se aplica la norma de manejo de residuos sólidos en su Establecimiento de Salud?

- Sí No

Estrategia 2: Establecer un programa de recompensas a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.

Descripción de estrategia

El programa de recompensas es un programa que se desarrolla en una organización, cual permite retener y reconocer al mejor talento dentro de la organización, aquellos colaboradores que destacan en sus actividades. Este programa tiene como beneficio fomentar la motivación, retener al personal, mejorar el trabajo en equipo y fomentar la lealtad. El desarrollo de esta estrategia permitirá que, los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel mejoren su productividad y se mantenga motivados a alcanzar la meta propuesta.

Procedimiento

Este programa tiene que ser permanente para lograr objetivos y mejorar la productividad de modo constante, tomando en cuenta:

- Trabajador del mes: el responsable de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Pimentel, deberá felicitar el desempeño del trabajador sumado a la publicación de la foto y descripción del trabajador. A ello, se le sumará la entrega un paquete de galletas decorativas.

- Mayor puntualidad: se felicitará al trabajador con mejor puntualidad durante el mes, el cual se hará a través de una felicitación, sumado a la entrega un paquete de galletas decorativas.

- Tiempo de servicio: mensualmente se entregará un diploma al trabajador más antiguo (uno por mes, en caso ser varios colaboradores antiguos) en donde se le agradecerá por su gran labor dentro de la organización, sumado a la entrega un paquete de galletas decorativas.

- Por ascenso: se felicitará al trabajador o trabajadores aptos por su ascenso dentro de la organización, resaltando que son aptos para asumir nuevos cargos directivos. A ellos, se le brindará una previa capacitación sobre futuras funciones.

Lineamiento

Se tiene como objetivo mejorar la productividad y la motivación de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimente. En donde se tendrá en cuenta el incentivo económico y no económico, que permitirán fortalecer a cada colaborador dentro de la empresa.

Se seguirá el enfoque de Herzberg (1959 citado por Lacayo, 2017) el cual desarrolla la teoría bifactorial, y expone que, los factores internos o externo pueden generar insatisfacción en los colaboradores a diferencia de los que producen la satisfacción, así mismo, se enfatiza en que el ser humano posee diversas necesidades que deben ser cubiertas. Tomando esto en cuenta, el programa de recompensas se enfocará en 4 puntos, expuestos posteriormente.

Tabla 16

Programa de recompensas

	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RECURSOS	RESPONSA BLE	COSTO	PRESUPU ESTO TOTAL
PROGRAMA DE RECOMPENSA S	Identificar al trabajador del mes	Permanente, se puede realizar cada mes o dos meses.	<p>INICIO: Al iniciar el mes se dará la indicación que se evaluará el desempeño de todos los trabajadores, dado que se tiene como objetivo identificar al trabajador del mes.</p> <p>DESARROLLO: De modo semanal se medirá la productividad de los trabajadores en función a su área, por lo que el jefe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuadro de felicitación. - Galletas decorativas. - Gaseosas. - Sándwiches. 	- Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Área de recursos humanos. - Jefaturas. 	S/ 106.00	S/ 424.00

encargado deberá reportar los avances obtenidos.

CIERRE:

Llegado el fin de mes se llamará a reunión y se procederá a felicitar el desempeño del trabajador sumado a la publicación de la foto y descripción del trabajador. A ello, se le sumará la entrega un paquete de galletas decorativas.

Identificar al trabajador más puntual

Permanente, se puede realizar cada

INICIO:

Al iniciar el mes se dará la indicación que

- Cuadro de felicitación.

Recursos humanos

- Área de recursos

S/ 106.00

mes o dos
meses.

se evaluará la asistencia de todos los trabajadores, dado que se tiene como objetivo identificar al trabajador más puntual del mes.

DESARROLLO:

De modo diario se medirá la puntualidad de los trabajadores en, por lo que el encargado de verificar la asistencia, verificará que el sistema funcione de modo regular.

CIERRE:

Llegado el fin de mes

humanos
- Jefaturas.

Identificar al trabajador con más tiempo de servicio	Permanente, se puede realizar cada mes o dos meses.	<p>se llamará a reunión y se procederá a felicitar el trabajador más puntual sumado a la publicación de la foto y descripción del trabajador. A ello, se le sumará la entrega un paquete de galletas decorativas.</p> <p>INICIO: Al iniciar el mes se dará el aviso que se premiará a los trabajadores con más tiempo de servicio y a los que se mantiene permanentes, de este modo se identificará a</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuadro de felicitación. - Galletas decorativas. - Gaseosas. - Sándwiches 	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Área de recursos humano - Jefaturas. 	S/ 106.00
---	---	--	---	------------------	---	-----------

los trabajadores
"camisetas" de la
organización.

DESARROLLO:

Se hablará con el
área de recursos
humanos para que
nos brinde mediante
una excelencia a los
trabajadores más
antiguos y a los de
permanencia.

CIERRE:

Llegado el fin de mes
se llamará a reunión y
se procederá a
felicitar al trabajador
con más permanencia
y al trabajador

Identificar las personas que cumplan con el perfil de requerimiento para ascenso	Permanente, se puede realizar cada mes o dos meses.	camiseta, sumado a la publicación de la foto y descripción del trabajador. A ello, se le sumará la entrega un paquete de galletas decorativas.	INICIO:	Se realizará un concurso interno en función a las vacantes a las cuales hayan solicitado requerimiento. Esta información será compartida por los jefes de área.	<ul style="list-style-type: none"> - Cuadro de felicitación. - Galletas decorativas. - Gaseosas. - Sandwiches 	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Área de recursos humano - Jefaturas. 	S/ 106.00
DESARROLLO:	Se darán plazos para							

la postulación y entrega de currículum vitae, el cual será verificado por el área de Recursos Humanos.

CIERRE:

Los resultados se publicarán en el periódico mural y en reunión general se felicitará al trabajador o trabajadores aptos por su ascenso dentro de la organización. A la vez, se les brindará una capacitación previa sobre futuras funciones.

A ello, se le sumirá la entrega un paquete de galletas decorativas.

Nota: Elaboración propia

Estrategia 3: Realizar un programa de satisfacción laboral a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.

Descripción de estrategia

El programa de satisfacción laboral sirve para fortalecer motivación de los colaboradores en función a su trabajo y las relaciones interpersonales. Los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel aprenderán temas sobre trabajo en equipo, liderazgo, tipos de comunicación, tiempo fuera y escucha activa, los cuales ayudarán a fortalecer la satisfacción.

Procedimiento

Este programa puede desarrollarse de modo semestral para lograr el objetivo planteado dentro de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel. Este programa contará con 5 sesiones enfocadas en trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, escucha activa y tiempo fuera.

Tabla 17

Programa de satisfacción laboral

	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RECURSOS	RESPONSABLE	COSTO	PRESUPUESTO TOTAL
PROGRAMA DE SATISFACCIÓN LABORAL	Fortalecer el trabajo en equipo	Bimestral	<p>- INICIO:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y se les expondrá el objetivo principal de este programa. Antes de empezar con el desarrollo de la primera sesión se aplicará un cuestionario titulado "Encuesta de Satisfacción Laboral" para posteriormente comparar los resultados obtenidos antes y después de la aplicación de este</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impresiones. - Lapiceros. - 3 cintas - Papelote - Refrigerio 	- Recursos humanos	- Área de recursos humanos	S/.95.20	S/ 475.90

programa.

- DESARROLLO:

Se proporcionará un video explicativo sobre el trabajo en equipo y la relación directa con la satisfacción laboral. Así mismo, se desarrollará la dinámica “torre de papel”, la cual consiste en hacer una torre de papel con cinta con la consigna de no caerse.

- CIERRE:

Se dará paso a la

participación activa en
donde responderán de
modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la actividad?
2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo
decidirán el compromiso
que desean plantearse y
se procederá al compartir.

**Identificar
la
importanci
a del
liderazgo**

Bimestr
al

- INICIO:

Se dará la bienvenida y se procederá a explicar el objetivo de la sesión. Seguidamente, se realizará la dinámica “La papa se quema” y la persona que vaya perdiendo pasará en medio y dirá en voz alta su nombre y preferencias.

- DESARROLLO:

Se pedirá que se sienten y se proporcionará información sobre el

- Cartas
- Pelota
- Papelote

- Recursos
- Recursos humanos

- Área de recursos humanos

S/.95.20

liderazgo, tipos de liderazgo y su importancia. Posteriormente, se dará una carta de casos por grupo, para que puedan resolverlo utilizando el mejor tipo de liderazgo.

Finalmente, se expondrá la solución delante del grupo.

- CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

3. ¿Qué les pareció la

actividad?

4. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo decidirán el compromiso que desean plantearse.

Promover el tipo comunicación asertiva

Bimestral

- **INICIO:**

Se dará la bienvenida y se explicará el objetivo de la sesión. A la vez, se procederá a realizar a dinámica "Mis amigos de la granja" el cual consiste en asignar parejas de

- Pañuelos
- Imágenes impresas

- Recursos humanos

- Área de recursos humanos S/.95.20

animales, las cuales estando vendadas realizaran sonidos de onomatopeyas para lograr encontrarse. Posterior a la actividad se pedirá que se formen en un círculo.

- **DESARROLLO:**

Estando en círculo se pedirá que compartan su experiencia a raíz de la dinámica desarrollada.

Se hará una breve exposición de los tipos de comunicación y se profundizará en la

importancia de la comunicación asertiva y las consecuencias de comunicarse de modo errado.

- CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la actividad?
2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo

decidirán el compromiso
que desean plantearse

Promover la escucha activa dentro del ambiente laboral	Bimestral	- INICIO: Se dará la bienvenida y se explicará el objetivo de la sesión. A la vez, se procederá a realizar a dinámica “El teléfono malogrado”, la actividad consiste en dividir el grupo en dos (un grupo tendrá el objetivo de llevar un mensaje de un lado a otro,	- Dispositivos - 03 cartas	- Recursos humanos	- Área de recursos humanos	S/.95.20
---	-----------	--	-----------------------------------	--------------------	----------------------------	----------

y el otro grupo emitirá sonidos de animales). Posterior a la actividad se dará pie al dialogo en donde expondrá que dificultades encontraron al momento de llevar el mensaje.

- DESARROLLO:

A través de diapositivas se expondrá sobre la escucha activa, la importancia y beneficios que proporciona.

Se repartirá cartas con casos de conflicto para

que, en grupo busquen soluciones de modo asertivo. Posteriormente se formará en un círculo y se expondrá.

- CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la actividad?
2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo

decidirán el compromiso
que desean plantearse

**Identificar
la
importanci
a de
increment
ar el
tiempo
fuera**

Bimestr
al

- **INICIO:**
Se dará la bienvenida y se
explicará el objetivo de la
sesión. Posteriormente, se
procederá a realizar
técnicas de relajación de
forma grupal. Y al finalizar
se les pedirá la su opinión
en relación a como se
sintieron.

- **DESARROLLO:**

Teniendo al grupo sentado
se les explicará sobre la
importancia de darse

- Impresiones
- Lapiceros.
- Papelote
- Refrigerio
- Papel bond.

- Recurs
os
human
os

- Área de
recursos
humanos

S/.95.20

tiempos de calidad, también conocidos como tiempo fuera, y la relación que tiene con la satisfacción laboral.

Se realizará la dinámica titulada “Mis tiempos” en donde cada participante escribirá en una hoja la forma que deseen relajarse y los efectos positivos que producen en él o ella. Finalmente, se dará paso a la participación activa, para saber la opinión de los

participantes

- **CIERRE:**

En esta etapa se aplicará el cuestionario titulado “Encuesta de Satisfacción Laboral” y finalmente, se agradecerá y reunirá para el refrigerio.

Nota: Elaboración propia

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

TEMS CUESTIONARIO S20/23	1 Nada satisfecho	2 Poco satisfecho	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1. Las relaciones personales con sus superiores.				
2. La supervisión que ejercen sobre usted.				
3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.				
4. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.				
5. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.				
6. El apoyo que recibe de sus superiores.				
7. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.				
8. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.				
9. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.				
10. La temperatura de su local de trabajo.				
11. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.				
12. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.				

Estrategia 4: Realizar un programa de clima organizacional a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.

Descripción de estrategia

El programa de clima organizacional es un conjunto de medidas que buscan mejorar la calidad y percepción de los colaboradores. El programa ayuda a generar mayor confianza, respeto, comunicación, identificación y potencia el conocimiento de los colaboradores hacia la organización.

Procedimiento

Este programa puede desarrollarse de modo semestral para lograr el objetivo planteado dentro de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel. Este programa contará con 5 sesiones enfocadas en identificación organizacional, valores organizacionales, igualdad, motivaciones y peticiones.

Tabla 18

Programa de clima organizacional

	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES	RECURSOS	RESPONSABLE	COSTO	PRESUPUESTO TOTAL
PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Lograr que los colaboradores se identifiquen con la organización	Bimestral	<p>INICIO:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y se les expondrá el objetivo principal de este programa. Antes de empezar con el desarrollo de la primera sesión se aplicará un cuestionario "Clima Organizacional" para posteriormente comparar los resultados obtenidos antes y después de la aplicación de este programa.</p> <p>DEARROLLO:</p> <p>se procederá a realizar la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impresiones. - Lapiceros. - Papelote - Refrigerio 	- Recursos Humanos	Área de Recursos Humanos	S/88.26	S/441.30

actividad denominada “Mi organización” en donde cada participante se presentará y a través de un papel escribirán sobre lo que le gusta y no le gusta de donde trabajan. Recalcando que toda la actividad será anónima, y compartida de modo grupal. Posteriormente, se expondrá a través de diapositivas que es una organización (enfocada en la organización en donde laboran) y la importancia de ella.

CIERRE:

Se dará la indicación que, formen dos grupos y respondan la pregunta:

-
- ¿Qué debo mejorar para contribuir con mi organización? La cual será contestada de modo verbal

Finalmente, se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la actividad?
2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Para terminar, el grupo decidirá el compromiso que desean plantearse y se procederá al compartir.

Lograr que los colaboradores se identifiquen la importancia de los valores dentro de una organización.

INICIO:

Se dará la bienvenida a los participantes y se les expondrá el objetivo de esta sesión. Seguidamente se realizará la dinámica "Mis valores" en donde se formarán 2 grupos, se les proporcionará papelotes y plumones, siguiendo la consigna: Se dibujará un árbol con frutos, en ellos escribirán los valores que consideran debe tener una organización exitosa. Terminado el tiempo asignado se expondrá en grupo.

- 4 plumones.
- 3 papelotes
- Imágenes
- Música

- Recursos Humanos

Área de Recursos Humanos

S/88.26

DEARROLLO:

Mediante imágenes se expondrán los valores de la

organización, la importancia de ellas y como se puede contribuir.

A la vez, se hará la dinámica denominada “Mi barco perdido” en donde se formará una ronda y al compás de la música se darán vueltas (cuando se escuche la palabra -Mi barco perdido- todos formarán parejas de 1-2-3-4 según lo indicado) quien se quede sin equipo, responderá:

- ¿Por qué son importantes los valores dentro de esta organización?
- ¿Cómo puedo contribuir con mi organización?

CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la actividad?
2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo decidirán el compromiso que desean plantearse (el compromiso será escrito en un papelote).

Lograr que los colaboradores se identifiquen la importancia de la Igualdad

INICIO:

Se dará la bienvenida a los participantes y se les expondrá el objetivo de esta sesión.

Posteriormente se les hará la dinámica denominada: "Cada quien en sus zapatos" donde

- 04 cartas
- Imagen grande en forma de zapatos
- Papelote

- Recursos Humanos

- Área de Recursos Humanos

S/88.26

se proporcionará una imagen grande (en forma de zapatos) la cual será colocada en medio del grupo. De modo voluntario se pedirá que pasen al frente y se pongan encima de la imagen (cerrando los ojos expondrán una situación donde hayan sentido que no existe igualdad).

DEARROLLO:

Se expondrá mediante unas dispositivas sobre la importancia de expresar nuestro punto de vista y la igualdad.

Posteriormente, se hará una dinámica denominada: "Solucionando", la cual trata

de buscar soluciones basadas en la igualdad. Para ello, se formará 3 grupos a los cuales se les otorgará una carta con casos de conflicto. Pasado el tiempo otorgado se expondrán las soluciones.

CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la actividad?
2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo decidirán el compromiso que desean plantearse (el compromiso

será escrito en un papelote).

**Lograr que los
colaboradores
se identifiquen
la importancia
de la motivación**

INICIO:

Se dará la bienvenida a los participantes y se les expondrá el objetivo de esta sesión. Seguidamente se hará la dinámica “Mis motivaciones” en donde cada participante tendrá un globo y escribirá que cosas lo motivan dentro de la organización. Esta información se compartirá con todos los participantes.

- 36 globos
- Imagen grande en forma de zapatos
- Papelote
- Recursos Humanos

Área de
Recursos
Humanos

S/88.26

DEARROLLO:

Se expondrá mediante unas dispositivas sobre la importancia de la motivación y

los beneficios que proporciona.

Se hará la dinámica: “Mi pensamiento” en donde cada participante expondrá las cosas que lo motivarían dentro de organización y los aspectos que deben mejorar.

CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

- 1.¿Qué les pareció la actividad?
- 2.¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, en grupo decidirán el compromiso que desean

plantearse (el compromiso será escrito en un papelote).

Lograr que los colaboradores se identifiquen la importancia de las necesidades

INICIO:

Se dará la bienvenida a los participantes y se les expondrá el objetivo de esta sesión. Posteriormente se hará la dinámica, denominada: "Mis necesidades" la cual consiste en exponer sus deseos y lo que ellos esperan de la organización.

Para ello, se formará una ronda y estando con los ojos cerrados de modo voluntario expondrán sus necesidades.

DEARROLLO:

Con ayuda de imágenes se

- 18 hojas bond
- 1 caja
- Música
- Refrigerio

- Recursos Humanos

Área de Recursos Humanos

S/88.26

expondrá sobre la importancia de comentar sobre nuestras necesidades. Posteriormente, se proporcionará una hoja bond partida a la mitad donde tendrán que escribir (que debe mejorar la empresa dentro de mi área para sentirme mejor). Las hojas serán recogidas y guardadas en una caja.

Esta actividad tiene como objetivo de hacer sentir al colaborador escuchado y llevar sus necesidades.

CIERRE:

Se dará paso a la participación activa en donde responderán de modo voluntario:

1. ¿Qué les pareció la

actividad?

2. ¿Qué han aprendido el día de hoy?

Finalmente, se aplicará el cuestionario titulado "Clima Organizacional", se agradecerá y reunirá para el refrigerio.

Nota: Elaboración propia

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Señores colaboradores de la empresa de MERCADO DE VALORES, sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 1: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ADAPTACIÓN					
1. ¿En la organización, hay un ambiente de trabajo agradable?					
2. ¿Recibe una gestión de información adecuada para desempeñarse correctamente en el trabajo?					
3. ¿En la empresa consideran las opiniones y referencias de los trabajadores?					
4. ¿Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?					
DIMENSIÓN: SATISFACER LAS NECESIDADES					
5. ¿La organización reconoce y valora el esfuerzo de trabajo que realiza usted mediante su desempeño?					
6. ¿La organización utiliza charlas o capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención al usuario?					

7. ¿La organización brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación?					
8. ¿La empresa cumple la misión principal que es encaminar hacia los objetivos a los colaboradores?					
9. ¿La organización cuenta con una infraestructura adecuada para la labor de trabajo?					
DIMENSIÓN: EQUILIBRIO EMOCIONAL					
10. ¿En el trabajo solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo de manera eficaz?					
11. ¿Se adapta y realiza sus actividades de trabajo bajo presión?					
12. ¿Tiene libertad para realizar su labor en el trabajo?					

Tabla 19*Resumen de actividades*

Estrategia	Acción	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Estrategia N°1	Diagnostico organizacional	Aplicación de cuestionario	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Mayo y agosto 2022	S/302.00
Estrategia N°2	Programa de recompensas	Trabajador del mes, mayor puntualidad, tiempo de servicio y por ascenso.	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Mayo a diciembre del 2022	S/424.00
Estrategia N°3	Programa de satisfacción laboral	Trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, escucha activa y tiempos fuera.	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Mayo y agosto 2022	S/475.00
Estrategia N°4	Programa de clima organizacional	Identificación organizacional, los valores organizacionales, la igualdad, la motivación, mis peticiones.	Jefe de recursos Humanos y jefe de área	Mayo y agosto 2022	S/441.30
TOTAL					S/1642.30

Nota: Elaboración propia

Financiación:

Para el programa se realizó un presupuesto aproximado de S/.1642.30 y será financiado totalmente por la empresa, la cual cubrirá con los costos y materiales necesarios para el desarrollo completo del programa.

III. Costo beneficio de la propuesta

La empresa para el año 2022 ha tenido aproximadamente un ingreso de S/120 mil soles de ingresos. Para finales del año 2023 se espera que tenga un aumento del 10% considerando la inversión de la propuesta con un total de S/.1642.30.

Tabla 20

Relación costo beneficio

Descripción	Detalle
Ingreso total del año 2022	S/120,000.00
Ingreso esperado para el 2023	10%
Costo de propuesta	S/.1642.30.00
Incremento de los ingresos 10%	S/132,000.00
Relación B/C	S/120,000.00 / S/.1642.30.00
Relación B/C	73,1

Nota: Elaboración propia

Según la tabla anterior, el Costo/Beneficio es de 73,1 que indica que la propuesta es viable, ya que es un valor superior a la unidad, Por lo tanto, se puede afirmar que si la empresa evalúa y aplica la propuesta resulta rentable.

Tabla 21

Cronograma de actividad

N°	ACTIVIDAD	2022							
		May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Realizar un diagnóstico organizacional bimestral para verificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.								
2	Establecer un programa de recompensas a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.								
3	Realizar un programa de satisfacción laboral a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.								
4	Realizar un programa de clima organizacional a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel.								

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Se logró identificar una relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor de Rho de 0.899 y un nivel de sig. de 0.000, aceptando de este modo la hipótesis alterna (H1) y rechazando la hipótesis nula (H0), es decir que, existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel
2. Se halló un nivel de clima organizacional regular de 50% en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021.
3. Se encontró un nivel de satisfacción laboral regular de 55.6% en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021.
4. Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral con puntuaciones de Rho=0.732 en estructura organizacional, Rho=0.729 en liderazgo, Rho=0.713 en toma de decisiones, Rho=0.760 en motivación y Rho=0.792 en comportamiento.

4.2. Recomendaciones

En función a los resultados en el presente estudio, se recomienda los siguientes:

1. Realizar talleres de capacitación referidas al clima organizacional en donde se fortalezca la comunicación, motivación, toma de decisiones y el liderazgo, logrando de este modo que los niveles encontrados aumenten a “Bueno”.
2. Desarrollar un programa de recompensas, en donde se premie al colaborador que alcance la meta plasmada, logrando que el trabajador se sienta satisfecho y los niveles encontrados aumenten a “Bueno”.
3. Llevar a cabo un programa de escucha, en donde lo colaboradores puedan expresar sus necesidades libremente, de este modo se sentirán satisfechos e identificados con la organización.
4. Realizar un taller enfocado en la identidad organizacional, logrando como efecto que los colaboradores se identifiquen con la organización. y refuercen su clima organizacional y satisfacción.

REFERENCIAS

- Arrué, V. (2018). *“Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina”*, Universidad Nacional La Molina, Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/3503/arrue-mu%C3%B1oz-victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, M., & Tunque, L. (2017). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Servicios de Salud Lambayeque-2016. Tesis de pregrado. Obtenido de Repositorio de la Universidad Señor de Sipán: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3082/5/Bravo_Saucedo_Marco_Antonio.pdf
- Bustinza, N & Ccoscco, J. (2017), *“El impacto de la comunicación interna en el clima organizacional en los empleados administrativos de la municipalidad distrital de Yanahuara Arequipa - 2017”*. Tesis pregrado. Universidad Nacional San Agustín. Recuperado de: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/4427/Ribumanm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrión, B. (2018). *“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de zaña. Región de Lambayeque. Año 2018”*. Tesis pregrado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cueva, P. (2018), *“Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional”*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

- Curo, J, Ruiz, k. (2018). "Análisis del clima laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo". Tesis pregrado. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5278/Curo%20Azabache%20&%20Ruiz%20Galarreta.pdf?sequence=1>
- Chiang, D. (2017). "Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano". (Tesis de Maestría). Universidad del Bío. Chile. Recuperado, desde: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Díaz, C (2019). "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe – La Libertad, año 2017". Tesis pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12752/diazbenavides_cheny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, D., Morales, D. (2020), "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del servicio de rentas internas - Ecuador". Digital Publisher, 5 (5), (p.87). Recuperado de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495
- Gonzales, Y. (2020). "Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de serenazgo (Perú - Arequipa)". Avances Vol. 22 N° 4. Recuperado de: <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568/1631>
- Guevara, O. (2018). "El clima organizacional y su satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas - Guatemala". Revista Ciencia Multidisciplinaria, 2 (1), (p.35). Recuperado de: file:///C:/Users/TORRES/Downloads/El_clima_organizacional_y_su_relacion_con_la_satis.pdf

- Huamán, L. (2020), *“Clima organizacional en la sub gerencia de administración de mercados de sanidad de la municipalidad de José Leonardo Ortiz Chiclayo - 2019”*. Tesis pregrado. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7079/Huam%C3%A1n%20Chinchay%20Luz%20Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lacayo, J. (2017). *Factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de seguros en Guatemala* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Laurente, M., Santos, R. (2017), *“Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli – Huancavelica, periodo 2015”*. Tesis pregrado. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <file:///C:/Users/TORRES/Downloads/TESIS%20LAURENTE%20Y%20SANTOS.pdf>
- Manosalvas, C. Manosalvas, L. y Quintero, J. (2017). “El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación”. *Administer.5* (15), (p.6) Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Mariano, O. (2019). “Factores que afectan al clima laboral: de la percepción al entorno”. Lima: Grupo P&A, (p.8). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7079/Huam%C3%A1n%20Chinchay%20Luz%20Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marín, J & Delgado, J. (2020). “Desempeño laboral en la gestión Municipal 2020 (Perú - Lima)”. *Desempeño laboral en municipalidad*. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- Millán, J., & Montero, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*. Tesis de

Pregrado. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: 68
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf

Perú 21(22 de agosto del 2018). “El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral”. Recuperado de:
<https://peru21.pe/peru/86-trabajadoresrenunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589>

Ramírez, J. (2019). *“Medición del clima organizacional en la dirección de desarrollo humano de la alcaldía distrital de Buenaventura - Colombia”*. Tesis pre grado. Universidad Santiago de Cali – Colombia. Recuperado de:
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/3041/MEDICIN%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J., & Tiravanti, S. (2015). Análisis del nivel de satisfacción del personal para la mejora del clima laboral en la unidad de atención al cliente de la empresa Electronorte S.A- Chiclayo. Tesis de Pregrado. Obtenido de Repositorio de la Universidad Señor de Sipan:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3764/1/TIRAVANTI%20DIAZ%20OSADITH%20YUCCELI-EDITADO.pdf>

Rojas, C., Martínez, P. & Niebles, W. (2020). “Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia)”. *Revista Espacios*, 41 (32), (p.27). Recuperado de:
<http://es.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

Sánchez, F. (2017). *“Consejos para genera un buen clima en el trabajo”*. Recuperado de:
<https://peru21.pe/mis-finanzas/consejos-generar-buen-clima-175633>

- Serrano, B. y Portalanza, A. (2017). "Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional". ScienceDirect. Volumen 5, 11. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- Silva, E, Silva, G. & Bautista, J. (2018). "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín (Perú - Tarapoto)". Vol. 10. Recuperado de: <file:///C:/Users/TORRES/Downloads/781-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2648-1-10-20180403.pdf>
- Solórzano, D., & Bellota, M. (2017). "*Clima organizacional y satisfacción en personal de un Municipio de la ciudad de Bogotá 2017*". Bogotá: Tesis pre grado. Universidad Nacional de los Andes. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/155/15540997001.pdf>
- Vásquez, V. (2017). "Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José, Pacasmayo". (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Guadalupe, Perú. Recuperado, desde: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8047>
- Velásquez, f. A. (2019). *¿Cómo solucionar los problemas de clima organizacional de una empresa? Colombia: QUESTIONPRO*. Obtenido de *¿Cómo solucionar los problemas de clima organizacional de una empresa?, Colombia, QUESTIONPRO*: <https://www.questionpro.com/blog/es/como-solucionar-los-problemas-de-climaorganizacional-de-una-empresa/>
- Zans, A. (2017). "*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el periodo 2016*". Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL-2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?	¿Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?	H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel	Variable independiente: Clima Organizacional
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS		
¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021	Establecer el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021	H0: no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel	Variable Dependiente: Satisfacción laboral
¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021?	¿Analizar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021?		
¿Qué dimensiones del clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021?	¿Indicar las dimensiones del clima organizacional que se relaciona con la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel-2021?		

Fuente: elaboración propia

Anexo N° 2. Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción Laboral.

Estimados(as) amigos(as), colaboradores de la Municipalidad distrital de Pimentel, se les presenta un conjunto de preguntas que nos ayudarán a medir la relación que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de su entorno de trabajo, se deberá responder según su punto de vista o criterio en lo personal. Las respuestas que usted proporcione serán personales y confidencial, y solo será tratada para fines académicos en esta investigación.

Enunciado	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL						
N°	Enunciado	Valoración				
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Estructura organizacional						
1	¿Dispone de medios y recursos requeridos para realizar el trabajo propio?					
2	¿Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades?					
Liderazgo						
3	¿No podemos decir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen?					
4	¿Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo?					
Toma de decisiones						
5	¿Los resultados de trabajos alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo?					
6	¿En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más, tomando buenas decisiones?					
Motivación						
7	¿La mayoría considera que está bien remunerado por su trabajo?					
8	¿Por completar planilla, incorporan a cualquier persona para laborar en el grupo?					
Comportamiento						
9	¿Se realizan muchas reuniones, pero al final se resuelven pocos problemas?					
10	¿Se intercambian experiencias de su departamento con otro departamento?					
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL						
Seguridad						
11	¿El momento actual que atraviesa la empresa es buena?					
12	¿No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo?					
Promoción						

13	¿Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo?						
14	¿Me identifico con los objetivos y finalidades de la municipalidad de Pimentel?						

Remuneración

15	¿Teniendo en cuenta mi cargo, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo?						
16	¿Considera usted que su trabajo es bien remunerado?						

Condiciones de trabajo

17	¿Creo que mi trabajo es agradable?						
18	¿Las condiciones ambientales en mi trabajo es excelente?						

Factores Extrínsecos

19	¿El funcionamiento de las instalaciones es excelente?						
20	¿El funcionamiento de los departamentos es excelente?						

Gracias por su colaboración

Chiclayo, diciembre del 2021

Anexo N° 3. Validación de Cuestionarios Por 3 Expertos.

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN		
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS		
1. NOMBRE DEL JUEZ	Abraham José García Yovera	
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Mg. Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL - 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mires Carranza Rodolfo Daniel Torres Correa Irwin Steve
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a la Gerencia de Desarrollo Económico	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u>	¿Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?
	<u>ESPECÍFICOS</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021 • Analizar el nivel de satisfacción laboral en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel-2021 • Indicar las dimensiones del clima organizacional que se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel - 2021

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL	
01	¿Dispone de medios y recursos requeridos para realizar el trabajo propio?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿No podemos decir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Los resultados de trabajos alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más, tomando buenas decisiones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿La mayoría considera que esta bien remunerado por su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Por completar planilla, incorporan a cualquier persona para laborar en el grupo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Se realizan muchas reuniones, pero al final se resuelven pocos problemas?	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	¿Se intercambian experiencias de su departamento con otro departamento?	A (X) D () SUGERENCIAS:
SATISFACCION LABORAL		
11	¿El momento actual que atraviesa la empresa es buena?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Me identifico con los objetivos y finalidades de la municipalidad de Pimentel?	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Teniendo en cuenta mi cargo, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Considera usted que su trabajo es bien remunerado?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Creo que mi trabajo es agradable?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Las condiciones ambientales en mi trabajo es excelente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿El funcionamiento de las instalaciones es excelente?	A (X) D () SUGERENCIAS:



20	¿El funcionamiento de los departamentos es excelente?	A (X) D ()
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		

Juez Experto
Colegiatura N°: 20638
DNI: 80270538

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Karla Ivonne Rojas Juárez
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración y Marketing
	GRADO ACADÉMICO	Licenciatura
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	Docente a Tiempo Completo
<p>Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL - 2021</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mires Carranza Rodolfo Daniel
		Torres Correa Irwin Steve
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a la Gerencia de Desarrollo Económico
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>¿Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?</p>
		<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021 • Analizar el nivel de satisfacción laboral en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel-2021 • Indicar las dimensiones del clima organizacional que se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel - 2021

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

Nº		
CLIMA ORGANIZACIONAL		
01	¿Dispone de medios y recursos requeridos para realizar el trabajo propio?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿No podemos decir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Los resultados de trabajos alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más, tomando buenas decisiones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿La mayoría considera que esta bien remunerado por su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Por completar planilla, incorporan a cualquier persona para laborar en el grupo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Se realizan muchas reuniones, pero al final se resuelven pocos problemas?	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	¿Se intercambian experiencias de su departamento con otro departamento?	A (X) D () SUGERENCIAS:
SATISFACCION LABORAL		
11	¿El momento actual que atraviesa la empresa es buena?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Me identifico con los objetivos y finalidades de la municipalidad de Pimentel?	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Teniendo en cuenta mi cargo, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Considera usted que su trabajo es bien remunerado?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Creo que mi trabajo es agradable?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Las condiciones ambientales en mi trabajo es excelente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿El funcionamiento de las instalaciones es excelente?	A (X) D () SUGERENCIAS:

20	¿El funcionamiento de los departamentos es excelente?	A (x) D ()
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Lic. Karla Ivonne Rojas Jiménez
Juez Experto
DNI: 16630892

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		DR MIRKO MERINO NUÑEZ
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTION - MARKETING - TALENTO HUMANO
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20
	CARGO	GERENTE DE CHICLAYO EN AGENCIA DE MARKETING DIGITAL
<p>Título de la investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL - 2021</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mires Carranza Rodolfo Daniel
		Torres Correa Irwin Steve
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a la Gerencia de Desarrollo Económico
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u>	
	¿Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel?	
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel del clima organizacional en la Gerencia de Desarrollo Económico de la municipalidad de Pimentel -2021 • Analizar el nivel de satisfacción laboral en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel-2021 • Indicar las dimensiones del clima organizacional que se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Pimentel - 2021

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

Nº		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	
01	¿Dispone de medios y recursos requeridos para realizar el trabajo propio?	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades?	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿No podemos decir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen?	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Los resultados de trabajos alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	¿En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más, tomando buenas decisiones?	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	¿La mayoría considera que esta bien remunerado por su trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Por completar planilla, incorporan a cualquier persona para laborar en el grupo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Se realizan muchas reuniones, pero al final se resuelven pocos problemas?	A (X) D () SUGERENCIAS:

10	¿Se intercambian experiencias de su departamento con otro departamento?	A (X) D () SUGERENCIAS:
SATISFACCION LABORAL		
11	¿El momento actual que atraviesa la empresa es buena?	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿No existe riesgo de despido o cese de mi puesto de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Valoro muy bien el trabajo de los compañeros de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Me identifico con los objetivos y finalidades de la municipalidad de Pimentel?	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Teniendo en cuenta mi cargo, la remuneración que percibo es superior en relación al mercado de trabajo?	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Considera usted que su trabajo es bien remunerado?	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Creo que mi trabajo es agradable?	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Las condiciones ambientales en mi trabajo es excelente?	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	¿El funcionamiento de las instalaciones es excelente?	A (X) D () SUGERENCIAS:

20	¿El funcionamiento de los departamentos es excelente?	A (X) D ()
		SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (20) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



DR. MIRKO MERINO NÚÑEZ
Juez Experto
Colegiatura N°: 16064
DNI: 16716799

Anexo N° 4. Oficio de la Uss a la Organización Investigada.

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

Ciudad Universitaria, 24 de noviembre de 2021

Sr:
JOSÉ PALACIOS PINGLO
Alcalde Distrital de Pimentel

Asunto: *Solicito permiso y apoyo en investigación.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestros estudiantes del IX Ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en la gerencia de desarrollo económico, en horarios coordinados con su despacho.



Detalle datos de los estudiantes:

- Mires Carranza, Rodolfo Daniel DNI: 74489818
- Torres Correa, Irwin Steve DNI: 47278293

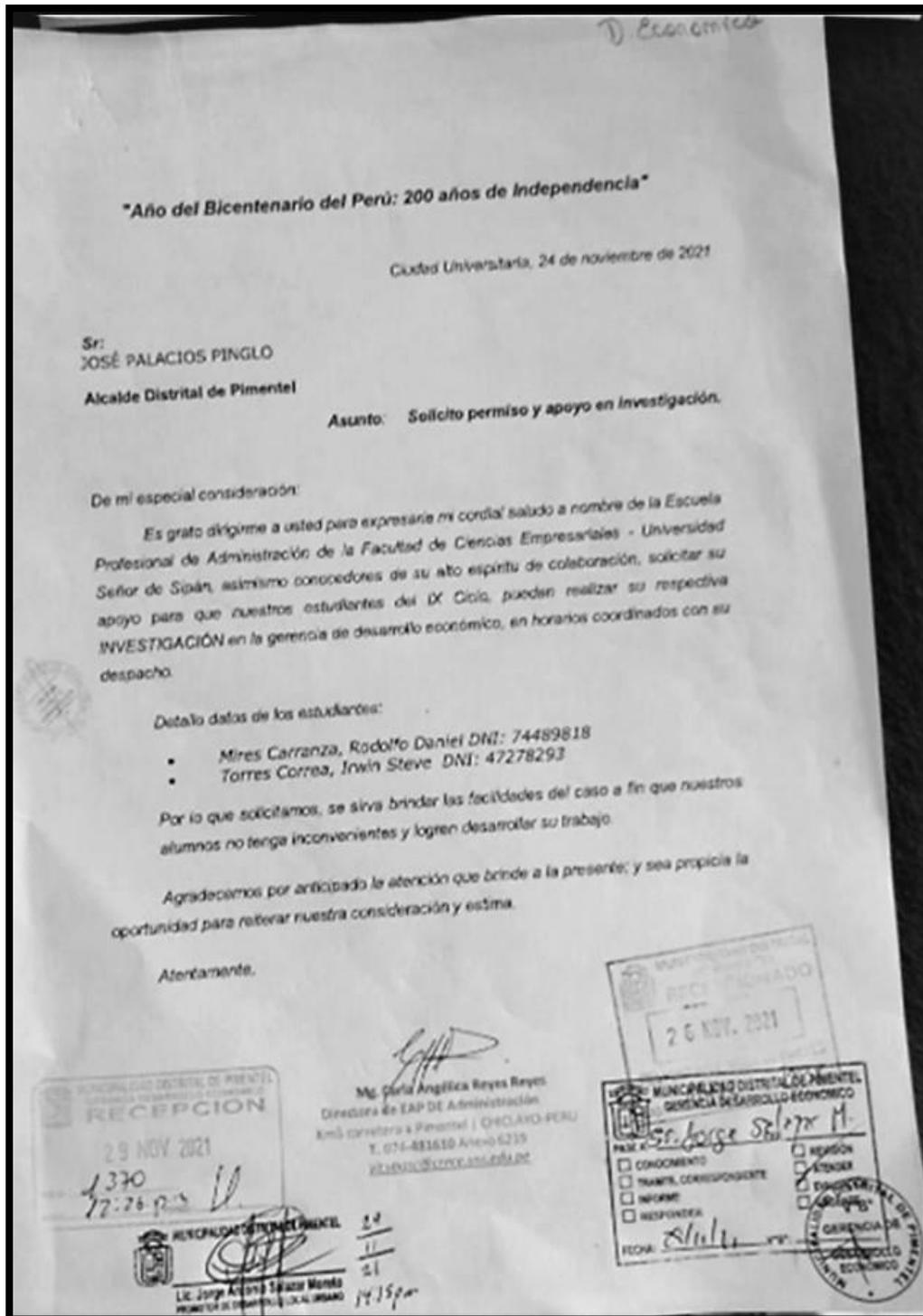
Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tenga inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,


Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
vicibaso@cece.uss.edu.pe

Anexo N° 5. Carta de Aceptación de la Organización Investigada.



Anexo N° 6. Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1004-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 10 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0288-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 10 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. A y eL-A, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. A y eL-A, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 7. T1

FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de marzo del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Mires Carranza Rodolfo Daniel Con DNI 74489818 y Torres Correa Irwin Steve Con DNI 47278293

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL – 2021

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Mires Carranza Rodolfo Daniel	DNI: 74489818	
Torres Correa Irwin Steve	DNI: 47278293	

Anexo N° 8. Fotos de aplicación de la encuesta en el área de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Pimentel



Anexo N° 9. Reporte TURNITIN

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD	Torres Correa Irwin Steve Mires Carranza Rodolfo Daniel
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
17615 Words	99121 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
80 Pages	218.0KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Mar 29, 2023 11:37 AM GMT-5	Mar 29, 2023 11:38 AM GMT-5
● 18% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 16% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 15% Base de datos de trabajos entregados• 6% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

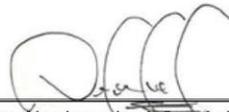
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1004-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, **Mires Carranza Rodolfo Daniel y Torres Correa Irwin Steve**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL – 2021**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 29 de marzo de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.