



Universidad
Señor de Sipán

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

TESIS

**CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES
DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE
CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2022**

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

Autor:

Bach. Rodriguez Ponce Jose Agustin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9683-4525>

Asesor:

Dr. Ramírez Asís Hernán

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9918-7607>

Línea de Investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2024

Aprobación del jurado
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA
CIUDAD DE CHICLAYO-2022

Asesor (a): Dr. Ramírez Asís Hernán Firma

Presidente (a) : Dr. García Yovera Abraham José Firma

Secretario (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily Firma

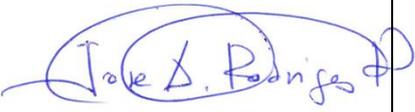
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL
MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2022**

El texto de mi 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:

Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA
Rodríguez Ponce José Agustín	16661988	
Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA

Pimentel, 18 de junio de 2024

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mis padres, hijos y hermanos por ser los pilares en mi crecimiento personal y profesional.

Bach. Rodríguez Ponce José Agustín

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitirme llegar hasta esta etapa de mi carrera, así como a mi familia por todo su apoyo incondicional.

Bach. Rodríguez Ponce José Agustín

Resumen

La tesis titulada “CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2022”, tiene como objetivo general determinar la relación existente entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022. La metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental - transversal, con una muestra de 140 trabajadores que fueron debidamente encuestados. En los resultados se evidenció que el ambiente físico laboral tiene relación con la variable de satisfacción laboral de 0.420, la dimensión de organización tiene una relación con la variable de satisfacción laboral de 0.530 y en la dimensión de percepción tienen relación con la variable de satisfacción laboral de 0.510. Se concluye que las variables de estudio tienen una correlación positiva moderada lo cual se determinó que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , lo cual indica que, si existe relación entre el clima social organizacional y la satisfacción laborales de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

Palabras Clave: Clima social organizacional, satisfacción laboral, beneficios, incentivos.

Abstract

The report entitled "ORGANIZATIONAL SOCIAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN WORKERS OF THE PUBLIC MINISTRY OF THE HEADQUARTERS OF THE CITY OF CHICLAYO-2022", has the general objective of determining the relationship between the organizational social climate and job satisfaction of Ministry workers Public of the city of Chiclayo, 2022. The methodology is of a quantitative approach, of a basic type, descriptive level - correlational and non-experimental design - cross-sectional, with a sample of 140 workers who were duly surveyed. In the results it was evidenced that the physical work environment is related to the job satisfaction variable of 0.420, the organization dimension is related to the job satisfaction variable of 0.530 and in the perception dimension it is related to the job satisfaction variable. of 0.510. It is concluded that the study variables have a moderate positive correlation, which determined that the HO was rejected and the H1 was accepted, which indicates that there is a relationship between the organizational social climate and the job satisfaction of the Public Ministry workers. from the city of Chiclayo, 2022.

Keywords: Organizational social climate, job satisfaction, benefits, incentives

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice	viii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio.	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO	30
2.1. Tipo y diseño de investigación	30
2.2. Variables y operacionalización	31
2.3. Población y muestra.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Procedimientos de análisis de datos	36
2.6. Criterios éticos	37
2.7. Criterios de rigor científico.....	37
III. RESULTADOS.....	38
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	38
3.2. Discusión de resultados	52
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	63

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización	33
Tabla 2 Población.....	35
Tabla 3 Dimensión de ambiente físico laboral	38
Tabla 4 Dimensión de organización.....	40
Tabla 5 Dimensión de percepción	41
Tabla 5 Variable Clima Social organizacional	42
Tabla 7 Dimensión de beneficios laborales	43
Tabla 8 Dimensión de desarrollo personal.....	44
Tabla 9 Dimensión de relaciones interpersonales	45
Tabla 10 Variable satisfacción laboral.....	46
Tabla 9 Prueba de normalidad	47
Tabla 10 Correlación de las variables.....	48
Tabla 11 Correlación de la dimensión ambiente físico laboral y la variable de satisfacción laboral.....	49
Tabla 12 Correlación de la dimensión organización y la variable de satisfacción laboral	50
Tabla 13 Correlación de la dimensión percepción y la variable de satisfacción laboral	51

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión de distribución de ambientes	38
Figura 2 Dimensión de procedimientos	40
Figura 3 Dimensión de prácticas	41
Figura 4 Variable Clima Social organizacional.....	42
Figura 5 Dimensión de beneficios laborales.....	43
Figura 6 Dimensión de desarrollo personal	44
Figura 7 Dimensión de relaciones interpersonales	45
Figura 8 Variable satisfacción laboral	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Analizando el contexto internacional, se pudo evidenciar que, en Estados Unidos, es necesario que se realicen cambios en los paradigmas de solo satisfacer a sus clientes, sino también a sus colaboradores; debido a que se encontró que el 93% considera que el clima organizacional es esencial para incrementar su satisfacción en el trabajo; principalmente con su salario en con 77%, sus beneficios laborales con el 73% y la promoción con un 76% (Li et al., 2020).

Por otro lado, en China el desempeño del personal en las organizaciones ha ocasionado que las empresas utilicen mejores condiciones de clima organizacional, adoptando nuevas y mejores prácticas de gestión, actitudes y comportamientos de los trabajadores, basándose en la teoría de las normas de reciprocidad e intercambio social. Dado que el clima en las empresas se ha convertido en el factor imperativo que viene ganando numerosas atención y deliberaciones desde el siglo anterior (Obeng et al., 2021).

En Bangladesh, el 42,3%, de las diversas instituciones y organizaciones pasan por desafíos relacionados con su clima organizacional, debido a que su personal su se encuentra satisfecho. Sin embargo, para mantener un constante crecimiento en las empresas es necesario que su personal demuestre productividad, eficacia y eficiencia en las diversas áreas. Por tanto, brindar un buen ambiente laborar es la preocupación principal en las instituciones para su correcto funcionamiento (Hasan et al., 2020).

Por otro lado, realizando un análisis del ámbito nacional, se pudo evidenciar que el Perú, el interés por crear un correcto clima organizacional, no solo está presente en negocios privados, sino que ha logrado trascender en organización del sector público; debido a que ambos buscan emplear de manera eficiente el uso de sus recursos; sin embargo, presentan deficiencias, para ofrecer un servicio de calidad, donde los usuarios se sienten insatisfechos; por ende, es necesario que se entienda que la única manera de lograr un correcto clima es hacer que los colaboradores se sientan satisfecho, para que puedan transmitir lo mismo a sus usuarios (Bazalar y Choquehuanca, 2020).

Siendo así, como en el departamento de San Martín, existía un negativo clima organizacional, que traía consigo pérdidas, gastos, conflictos externos e internos y otras deficiencias que llevaban a las organizaciones a tener múltiples conflictos; lo que también, generaba descontento por parte de los trabajadores administrativos, ya que existía un deficiente liderazgo, siendo poco técnicos y menos amicales, sumado a ello, el exceso de tareas asignadas a los trabajadores y el escaso personal para realizar un trabajo de manera eficiente (Arévalo et al., 2021).

Asimismo, en organizaciones de Lima, existen trabajadores que ocupan diversos cargos para el cumplimiento de sus actividades, sin embargo, muchas empresas brindan horarios rotativos en tres turnos, lo que para algunos colaboradores tiende a tornarse desagradables los cambios constantes de horarios, conllevando a la insatisfacción laboral, y hasta en generar un deficiente clima organizacional. No obstante, las organizaciones no emplean estrategias de mejora para reducir los índices de insatisfacción, lo que genera estrés y descontento en el colaborador, por ende, pierde el interés por realizar sus actividades.

El Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, forma parte del sector público y actualmente se evidencian muchas falencias. Donde, afronta una serie de desafíos relacionados con el clima social organizacional y la satisfacción laboral de sus colaboradores. Mediante observaciones, se han identificado factores que apuntan a un clima organizacional desfavorable y niveles preocupantes de insatisfacción laboral. En cuanto al clima social organizacional, se evidencia individualismo en el desarrollo de las labores, lo que dificulta el trabajo en equipo y la cohesión necesaria para un ambiente laboral óptimo. Además, las relaciones interpersonales se caracterizan por ser distantes, con una comunicación deficiente entre empleados y gerentes. Esta situación se ve agravada por la presencia de personal antiguo que se resiste al cambio, lo que podría obstaculizar los esfuerzos por mejorar y modernizar los procesos y prácticas organizacionales.

Como consecuencia de estas condiciones adversas, prevalece un ambiente tenso y una desmotivación generalizada entre los colaboradores. Este escenario es indicativo de un clima organizacional deteriorado, carente de aspectos fundamentales como la integración, la cooperación, la apertura al cambio y la

comunicación efectiva entre todos los niveles jerárquicos. Por otra parte, los niveles de satisfacción laboral también se encuentran comprometidos. Los colaboradores experimentan desaliento y debilidad física, posiblemente debido a las altas demandas y cargas de trabajo. La escasez de personal ha llevado a extensas jornadas laborales, lo cual repercute negativamente en la vida familiar y profesional de los empleados, generando un impacto negativo en su bienestar integral.

1.2. Trabajos previos

Nivel internacional

En este sentido, Ozsoy (2022) buscó examinar el impacto del clima innovador en la satisfacción del personal que labora en una empresa de Turkia, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 222 colaboradores del sector automovilístico, textil y alimentario; logrando obtener como resultados que existía un impacto fuerte y positivo entre ambas variables investigadas del $r= 0.51^{***}$ y un ($p >0.05$), incluyendo sus dimensiones; mediante ello, se concluyó que la percepción innovadora del clima se encontraba en un nivel medio, al igual que la satisfacción del personal, por ende, se consideró necesario mejorar el clima con el propósito de potenciar la variable dos.

Por su parte, Govea y Zuñiga (2020) buscaron determinar la incidencia positiva entre el clima laboral y la satisfacción en empresas ecuatorianas de servicios; mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental con una muestra de 40 colaboradores; logrando obtener que 24 trabajadores se encontraron conformes con el clima de la organización, y 32 estuvieron totalmente satisfechos, asimismo se halló un Chi-cuadrado de 10,57 para ambas variables demostrando una relación positiva con el $Pvalor=0.000$. A través de ello, se concluyó que existe un correcto clima en las empresas, debido a que su personal, son casi de la misma edad, conllevando a que tengan una buena y más factible relación entre ellos; asimismo, se demostró una satisfacción, debido a que los líderes demuestran tener buena comunicación con el personal y les brindan incentivos monetarios por su rendimiento, conllevando a que estén a gusto con el clima.

En ese sentido, Burgos et al. (2019) buscaron medir la incidencia entre la percepción del clima laboral y la satisfacción del personal administrativo de una institución pública en Chile, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 42 colaboradores; logrando obtener que existía una incidencia entre el clima y la satisfacción del personal mediante un valor 0,702 ($p < 0,001$), asimismo, se evidenció una incidencia entre la confianza y la supervisión con un $r=0,804$ ($p < 0,001$) y el apoyo con la supervisión con un $r=0,802$ ($p < 0,001$); indicando que existe una mayor percepción entre el clima y la satisfacción. A través de ello, se concluyó que hubo niveles adecuados de satisfacción por parte del personal, asimismo, una incidencia significativa, directa con las dimensiones del clima, por ende, se recomendó fortalecer el clima para una mejor satisfacción.

Gaviria y López (2019) analizaron el rol del líder transformacional y su incidencia con el clima, satisfacción y rendimiento de los equipos de trabajo en Colombia, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 185 colaboradores; logrando obtener que existía una incidencia significativa y positiva entre todas las variables estudiadas a través de un $r=0.885^{**}$ ($p < 0.01$), asimismo se evidenció que la satisfacción incidía de manera positiva en el desempeño mediante un 0.629^{***} ($p < 0.01$). Logrando concluir que el rol de liderazgo transformacional promueve un correcto clima laboral y elevados índices de satisfacción en el personal

Mercedes et al. (2019) evaluaron el clima organizacional en dicha institución, utilizó metodología descriptiva y tuvo como población 43 trabajadores que fueron sometidos a una encuesta con la finalidad de recopilar la información necesaria para el desarrollo de la investigación. Obtuvo como resultado, que la mayoría de los colaboradores que se sometieron a la evaluación cuentan con una percepción poco favorable del clima organizacional, ello en razón a que la organización evaluada no cuenta con una adecuada estructura organizacional lo que no permite el cumplimiento normal de los objetivos propios de la empresa. Se concluyó, que es el alarmante estado de las condiciones físicas donde se desarrollan las actividades rutinarias de la empresa, lo que genera que el colaborador no encuentre comodidad en la ejecución de las actividades asignadas.

Nivel nacional

Simbron y Sanabria (2020) buscaron medir la influencia del liderazgo directivo con el clima y satisfacción del personal docente de una universidad en los Olivos, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 35 colaboradores; logrando obtener que un $r=0.832$ entre el rol del líder y el clima en el personal, un $r=0.834$ entre el rol de líder y la satisfacción de los docentes; y un $r=0.902$ entre el clima y satisfacción laboral; demostrando que existía una influencia significativa entre las variables indagadas en los docentes de la institución estudiada. A través de ello, se concluyó una influencia positiva, demostrando que el liderazgo pudo tener una incidencia negativa o positiva entre la satisfacción y el clima de los trabajadores; teniendo en cuenta, que se presentó un rol del líder disperso, escaso reconocimiento y autonomía y ausencia en las evaluaciones para que incidan en los aspectos administrativos.

Robalino (2019) buscó mostrar cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los empleados de tribunal fiscal, este estudio elige un estudio cuantitativo, que es de tipo descriptivo correlacional, la muestra es de 210 empleados, y el instrumento elegido es una encuesta cuestionario. Los resultados determinaron que, entre las variables independientes, el promedio de respuestas para la variable dependiente fue de 8.05 y 5.62 por persona, de lo cual podemos concluir que la variable independiente afecta a la variable dependiente. Se concluyó que se debe considerar la importancia de buscar la satisfacción laboral de los empleados, ya que, si no existe un clima organizacional positivo, existe una mayor rotación de los empleados e ineficiencia en el desempeño del esfuerzo laboral.

Chuquipoma y Mendo (2018) buscaron comprender la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en la municipalidad del distrito de Jesús. La metodología de investigación utiliza un diseño de investigación transversal con causalidad descriptiva y correlacional utilizando una muestra de 80 empleados. Los resultados muestran que el clima organizacional es bueno y aceptable, y según la integración de sus dimensiones la satisfacción laboral alcanza un 60% aceptable. Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados, lo que indica que el clima organizacional es un factor importante para garantizar la satisfacción

suficiente de los empleados en el ayuntamiento; por lo que se puede concluir que ambas existen una correlación positiva entre las variables.

Quiliche (2018) realizó su investigación denominada “Clima organizacional y satisfacción del personal de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad de Trujillo”, su objetivo principal fue el conocer si las variables elegidas se relacionan, utilizando metodología descriptiva y tuvo como población 69 colaboradores, que fueron sometidos a un cuestionario, con la finalidad de obtener la información necesaria para el desarrollo óptimo de la investigación. Obtuvo como resultados que las variables elegidas alcanzaron relación positiva y, al tener un buen clima de trabajo, mejor es la satisfacción del personal, este depende de diversos factores, sin embargo, el entorno en donde se ejecutan las operaciones diarias de la empresa el principal elemento y el más fundamental.

Alfaro (2019) buscó determinar el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados del distrito fiscal de Ventanilla, cuya metodología de investigación es cuantitativa y descriptiva correlacional, con 61 trabajadores que fueron debidamente entrevistados. Los resultados muestran que el clima organizacional tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral, lo que significa que los altos funcionarios no deben ignorar el clima laboral porque son sus propios compañeros de trabajo quienes contribuyen al crecimiento de la institución. Con base en el Rho de Spearman de 0.630, se concluye que existe una relación entre las variables con una correlación positiva moderada.

Nivel local

Seminario y Suarez (2023) buscaron identificar la influencia entre el clima y satisfacción de los colaboradores de un centro de salud en Chiclayo, mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 55 profesionales; logrando obtener que el 53% percibieron un desfavorable clima, debido a que no existía interés para que se promueva un clima que garantice la comodidad para que puedan realizar sus actividades; para el 49% la satisfacción fue regular, debido a que no todos se encontraban altamente satisfechos con los reconocimientos, relaciones interpersonales y beneficios laborales; y un $Rho=0.777$ ($p = ,000$); a través de ello, se concluyó que ambas variables se encuentran

significativamente relacionadas, lo que significó que mientras más saludable sea el clima, mejor será la satisfacción del personal; sumado a ello, se encontró que no había apoyo entre compañeros y sobre todo no tenían apoyo entre los jefes de trabajo.

Hernandez (2022) buscó identificar la incidencia entre el clima y la satisfacción del profesional de un hospital en Chiclayo; mediante un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 69 profesionales; logrando obtener que para el 66,7% el clima laboral fue regular, para el 26,1% fue desfavorable; asimismo, el 68,1% demostraron que la satisfacción del personal fue media y para el 23,2% baja; por otro lado, ambas variables demostraron que se relacionaban de manera significativa y positiva con un $Rho = ,715^{**}$ ($p = 0,000$); logrando concluir que a mejores estrategias que se planteen e implementen sobre el clima organizacional, mejor será la satisfacción de los profesionales.

Carhuavilca y Silva (2021) buscaron determinar la relación entre el clima organización y la satisfacción de los colaboradores de la UGEL CHICLAYO, utilizaron el enfoque cuantitativo descriptivo, en 39 colaboradores usar métodos de encuestas y cuestionarios; concluyó que debido a las malas condiciones de trabajo, la mayoría de las personas se encuentran insatisfechas con las condiciones de trabajo, por lo que no se gestiona adecuadamente; cuanto mayor sea el clima organizacional, mayor será la puntuación de satisfacción laboral.

Santisteban (2020) buscó determinar el nivel de clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral entre los directivos de la sede del Ministerio Público del distrito de Lambayeque. El tipo de investigación es descriptiva, relacional, no experimental, con enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por 124 directivos, y como técnica de recolección de datos se utiliza la encuesta. Los resultados mostraron que el 52,4% de 124 encuestados indicaron que el clima de la organización no es bueno y el 55,6% de los empleados están insatisfechos con el lugar de trabajo. La conclusión muestra que prevalece el clima laboral desfavorable y existe en cierta medida una insatisfacción laboral parcial entre los trabajadores y también se comprueba que existe una correlación directa entre las variables con un valor de significancia de 0.000 y r. valor 0,755, es decir, esta

correlación positiva indica que, a mejor clima laboral, mayor nivel de satisfacción de los empleados de la organización y viceversa.

Carrion (2019) buscó determinar la asociación existente entre ambos, utilizo un estudio correlacional y tuvo como población 30 personas sometidos a un cuestionario para obtener información útil y de primera mano para el desarrollo de la investigación. Obtuvo como resultados, que cuando existen estrategias relacionadas a mejorar el clima laboral o cuando en su defecto, existen mejoras, mucho mayor es la satisfacción del personal a cargo. Se concluyo, que la institución debe establecer estrategias con incentivos; así como, estrategias que mejoren los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima social organizacional

Una organización es un sistema social en el cual las personas forman relaciones con sus compañeros dentro de las ocho horas seguidas o incluso más tiempo en algunos casos; incluso se considera que las personas pasan el mayor tiempo de su vida en una organización (León et al., 2018).

Existe una variedad de conceptos de clima: la organización, el trabajo y la sociedad en su conjunto pueden referirse al mismo concepto porque son estructuras formadas por variables como actitudes, valores, prácticas, percepciones de las características de pertenencia de una (Cardozo y Kwan, 2019).

Como se mencionó anteriormente, el que las personas compartan tanto tiempo de su vida en una organización, es importante conocer este clima organizacional. Además (Chiang et al., 2010) afirman que:

“El clima organizacional permite conocer, qué perciben los empleados del ambiente y en general del entorno laboral en relación con la estructura (normas, tareas, niveles jerárquicos) y con los procesos organizacionales como lo son los estilos de dirección, comunicación, solución de conflictos”.

También es importante definir al clima laboral, y Muñoz et al. (2006) lo describen como:

“Conjunto de características que distinguen a una organización, el cual es relativamente estable en el tiempo y la influencia el comportamiento de sus miembros. Aparentemente es tratado como una identidad colectiva, creada por la interacción personal, relacionado con la satisfacción y la productividad de sus miembros.”

El clima organización muestra interés en el cambio, es decir, que el desarrollo de las funciones se realice de mejor manera. Es necesario, que los trabajadores se encuentren enlazados en las condiciones que generan el espacio laboral; así como también la calidad de vida en el trabajo.

Por su parte, Parra et al. (2018), afirma lo siguiente:

“El análisis y la evaluación del clima organizacional admite analizar cuáles son los principios de conflicto, provocado por el estrés o la escasa satisfacción, generando actitudes negativas que perjudica a la organización, por último, seguir la evolución de su organización”.

Montoya et al. (2017) señalan que el talento humano en las organizaciones es esencial puesto que para alcanzar los objetivos planificados por cada institución se requiere de servicios profesionales y técnicos; para ello, es necesario brindar satisfacción laboral en la labor diaria de cada trabajador, brindándoles estabilidad y mejorando los beneficios concedidos a cada empleado que forma parte del equipo de trabajo.

Como parte de la actuación grupal, el ser humano está dispuesto a responder de la mejor forma a sus responsabilidades laborales e individuales a fin de satisfacer sus necesidades. Para ello, el clima laboral puede ser un aporte importante o un gran impedimento el cual tendrá una influencia importante en la empresa y los empleados, tanto en su comportamiento, visión, identificación y relación laboral.

Es por ello, que la comprensión sobre esta importante investigación, así como los procesos que aplica la empresa, genera cambios importantes en la conducta y percepción del cliente interno sobre la organización. He allí la importancia de que la empresa comprenda y reconozca las percepciones del

empleado basados en la motivación, productividad y satisfacción a fin de que pueda plantear estrategias y cambios necesarios para su mejora continua tanto en los objetivos de la empresa y el desarrollo del empleado.

Las personas son pieza clave en el funcionamiento de las empresas y su éxito se debe a la experiencia, conocimiento y aptitudes de los colaboradores que lo integran. Cada trabajador, lleva y aporta opiniones de acuerdo a sus capacidades y experiencia para el funcionamiento diario que necesita cada organización; por lo que, resulta necesario que el empleador otorgue un buen ambiente laboral buscando estrategias optimas que generaran un mejor rendimiento en las labores diarias.

1.3.1.1. Tipos de clima laboral

- a) **Clima autoritario:** Hace referencia, cuando en la dirección no existe confianza y más aún, cuando en la toma de decisiones no participan todos los colaboradores. El ambiente de trabajo influye en alto grado; puesto que, en este tipo de climas prima el ambiente lleno de miedo, amenazas e inseguridades. Por otro lado, el clima autoritario paternalista, es decir cuando el ambiente de trabajo se desarrolla en razón a confianza y flexibilidades y confianza; siendo indudablemente métodos favorables que motivan a los colaboradores.

- b) **Clima participativo:** En este tipo de clima encontramos el clima consultivo y el clima grupal; el primero, se desarrolla en base a la confianza que brindan los empleadores a sus colaboradores; sin distinción de rango y, el clima grupal, no solo refiere a una buena o mala comunicación, sino también, al cumplimiento de productividad y objetivos. Mientras este clima se denomina clima abierto el clima autoritario, es denominado clima cerrado.

1.3.1.2. Características

Huamán y Inga (2014) indican que el clima laboral es el concepto de mucha complejidad por muchos factores que son parte de este proceso. Asimismo, refiere que el clima laboral se conforma por las características que son parte de la organización, esta puede determinarse con el ambiente del trabajo, sueldos, relación entre los empleados y la misma estructura de la empresa.

Sus características más resaltantes son:

- a) **Espacio agradable** donde los empleados desarrollan sus actividades laborales. Calificado como el lugar limpio y con buena ventilación donde los empleados se sientan seguros.
- b) **Soporte a los empleados**, debe existir para ello compañerismo en todos los miembros del equipo y la manera en cómo resuelven las diferencias suscitadas.
- c) **Los empleados son valorados y recompensados** por su correcto desempeño y el nivel de compromiso que demuestran con la empresa. Al no existir un nivel importante de compromiso e identificación con la empresa, el empleado no sentirá satisfacción con la empresa, la cual es una de las causas de mayor rotación del personal.
- d) **El líder debe de ser asertivo** y tener conexión con su equipo, este deberá aceptar las sugerencias de los empleados.
- e) **Debe existir la solidaridad** como el valor más importante de la empresa a fin de que se genera una energía positiva donde todos colaboren con el logro de objetivos.
- f) **Todos los empleados aspiran a lograr un reconocimiento** y sentirse importante para la empresa, para ello la organización debe permitirle desarrollarse de manera personal, profesional y emocional a fin de que estos se sientan satisfechos con la empresa y logren los mejores resultados.

1.3.1.3. Factores

Uribe (2014) identifica los siguientes:

- a) Factor de liderazgo
- b) Factor estructural de la empresa
- c) Vínculo con el trabajo del talento humano

Uribe (2014) sostiene que para conseguir un clima organizacional óptimo, se requiere de un trabajo constante que requiere del apoyo de distintos sectores sociales que fomentan el bienestar tanto en organizaciones públicas como privadas. Afirmando de esta forma, que el recurso humano es un factor esencial para el desarrollo laboral.

1.3.1.4. Dimensiones

Cardozo (2019) da a conocer las siguientes dimensiones:

- a) **Ambiente Físico laboral;** se refiere al entorno físico en el que los empleados realizan sus actividades laborales. Este entorno incluye factores como la disposición de espacios de trabajo, la iluminación, la temperatura, la calidad del aire, el nivel de ruido, la ergonomía y la seguridad en el lugar de trabajo. Un ambiente físico laboral adecuado es esencial para el bienestar de los empleados y su productividad.
- b) **Organización;** es una estructura social diseñada con el propósito de lograr objetivos específicos. Estos objetivos pueden variar ampliamente, desde la prestación de servicios, la producción de bienes, la promoción de causas benéficas, hasta la obtención de beneficios financieros. Asimismo, establece una jerarquía de autoridad y una estructura que regula cómo se toman decisiones, cómo se asignan tareas y cómo se coordinan los esfuerzos de los miembros para alcanzar los objetivos establecidos.

c) Percepción; se refiere al proceso mediante el cual los colaboradores interpretan y dan significado a la información sensorial que reciben de su entorno. Este proceso de percepción implica la selección, organización e interpretación de estímulos sensoriales como la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto. La percepción no es una mera captación pasiva de información, sino un proceso cognitivo activo en el que el cerebro procesa los datos sensoriales para crear una representación de la realidad.

1.3.2. Satisfacción laboral

Márquez (2001) refiere que la satisfacción laboral se define como la disposición del empleado con su empleo, la misma que fundamentada en los valores éticos que tenga y la aplica en conjunto.

Asimismo, Robbins (2004) indica que la satisfacción laboral se puede entender por el grado de integración de los empleados en su entorno laboral. Por lo tanto, la satisfacción de los empleados puede mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo. Es necesaria una visión global de los factores que afectan a la organización del lugar de trabajo, como son las condiciones de trabajo, los procesos psicológicos y los resultados organizacionales. Para ello, es necesario asegurar el avance continuo de la empresa sin dejar de lado el desarrollo de los trabajadores.

En el trabajo diario es importante la satisfacción laboral, puesto que, cada trabajador desarrollo de distinta manera la percepción hacia su puesto de trabajo. Fernández y Paravic (2003) afirman que: “La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.5)

Por su parte, Felipe et al. (2018) alegan que: “La satisfacción laboral, consta de las percepciones distintas que se producen por el personal, de acuerdo al trabajado realizado en la organización, considerándose factores significativos frente a la evaluación laboral” (p.141).

Es decir, el nivel de satisfacción obedece al estado emocional de cada trabajador, por tanto, es entendida como la actitud frente al ambiente en donde

desarrollan las labores diarias pues la gran parte del tiempo se pasa en el centro de trabajo, por lo que el empleador debe proporcionar un ambiente grado.

De acuerdo a las teorías del clima laboral de Mc Gregor, indica dos apartados:

Teoría X: Basados en esta teoría se recalca la repulsión hacia su ambiente de trabajo, este lo evitará de todas las formas, siendo que la mayoría de los empleados deben ser obligados a trabajar de manera forzada o por necesidad.

Por lo que Mc Gregor indica que no es parte de la misma esencia del ser humano, sino que más bien es consecuencia de la disposición de la organización, las cuales formulan políticas y procesos rigurosos los cuales desalientan al personal en vez de motivarlos.

Teoría Y: Mediante esta teoría se recalca que las personas requieren muchas motivaciones, así como un ambiente agradable a fin de desarrollar de forma correcta su trabajo y este le permita lograr los objetivos de la empresa y los propios. Por lo que si la organización otorga las mejores condiciones más favorables que permitan el desarrollo de este escenario, los empleados sentirán un mayor compromiso con su trabajo y serán más productivos.

Rojas (2013) investigó el comportamiento de los empleados como parte del producto de diversas situaciones generales de la empresa, por lo tanto, esta depende de diversos casos de las actitudes positivas o negativas de la empresa las cuales repercutirán en los empleados.

1.3.2.1. Elementos de la satisfacción laboral

Rojas (2013) señala que uno de los elementos que mejoran y contribuyen a la satisfacción de los empleados son:

- a) **El trabajo mismo;** es un factor importante para lograr la satisfacción de los colaboradores al brindar sus servicios.
- b) **Condiciones de trabajo;** este refiere al escenario dentro de la empresa para el ejercicio de las labores cotidianas; este debe ser

bueno pues si es defectuoso se verá obstaculizado para realizar la labor más eficiente.

- c) **El pago;** factor clave y razón por la cual los colaboradores acuden al centro laboral puesto que satisface las necesidades básicas y es la retribución al servicio brindado.
- d) **Oportunidades;** estas se logran de diversas formas y generan recompensas.
- e) **Grupo de trabajo,** se entiende como el desarrollo de las relaciones propias del equipo, mientras mejor sean estos más satisfechos será el ambiente de trabajo.

1.3.2.2. Dimensiones

Márquez (2001) da a conocer las siguientes dimensiones:

- a) **Beneficios laborales;** se refieren a las ventajas, recompensas y derechos que los empleados reciben como parte de su compensación total, además de su salario o sueldo base. Estos beneficios están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores; asimismo, desempeñan un papel clave en la retención de empleados, la satisfacción en el trabajo y la atracción de talento, ya que ofrecen un sentido de seguridad financiera y bienestar.
- b) **Desarrollo personal;** se refiere al proceso continuo de mejora y crecimiento individual en áreas que abarcan la vida personal, emocional, social y profesional. Implica el esfuerzo consciente de una persona por adquirir nuevas habilidades, conocimientos, experiencias y actitudes que le permitan alcanzar su máximo potencial, superar obstáculos y llevar una vida laboral más satisfactoria y significativa. Además, se enfoca en aspectos como la salud, el bienestar emocional, el crecimiento espiritual y la realización de aspiraciones personales y profesionales.

c) Relaciones interpersonales; se refieren a las conexiones y vínculos que las personas establecen y mantienen con otras personas en su entorno social, ya sean amigos, familiares, colegas, conocidos o incluso desconocidos. Estas relaciones son fundamentales para la experiencia humana y desempeñan un papel esencial en la vida laboral, ya que influyen en su bienestar emocional, social y psicológico. Las relaciones interpersonales abarcan una amplia gama de interacciones, desde conversaciones casuales y amistades cercanas hasta relaciones laborales, familiares. En estas relaciones, las personas comparten experiencias, emociones, pensamientos, apoyo mutuo y, en general, contribuyen a la formación de una red social que satisface necesidades básicas de pertenencias, afecto y apoyo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre la percepción y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Justificación teórica

El presente estudio se fundamenta en dos constructos teóricos fundamentales: el clima social organizacional y la satisfacción laboral. Estos conceptos han sido ampliamente estudiados y discutidos en la literatura científica, brindando un sólido marco teórico para comprender su importancia y su impacto en el funcionamiento de las organizaciones. En cuanto al clima social organizacional, se tomará como referencia el enfoque propuesto por Chiang, et al. (2010), quienes lo definen como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las prácticas, políticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. Esta perspectiva enfatiza la naturaleza interactiva y multidimensional del clima organizacional, influenciado por factores como el liderazgo, la comunicación, la estructura organizativa y las relaciones interpersonales.

Por otro lado, la satisfacción laboral se abordará desde la conceptualización de Robbins (2004), quien la describe como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, involucrando aspectos cognitivos, afectivos y evaluativos. Esta definición resalta la importancia de comprender la satisfacción laboral como un constructo multifacético, que abarca dimensiones como la remuneración, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo, las relaciones interpersonales y la compatibilidad entre los valores personales y organizacionales.

Justificación metodológica

Metodológicamente, el presente estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Esto implica que se recolectarán datos numéricos a través de instrumentos estandarizados, sin manipular deliberadamente las variables, en un momento específico del tiempo, y con el objetivo de determinar la relación entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio Público de la sede central de la ciudad de Chiclayo. La elección de este enfoque metodológico se sustenta en la necesidad de obtener mediciones objetivas y generalizables de

las variables en estudio, así como establecer relaciones estadísticas entre ellas. Además, el diseño transversal permite capturar una fotografía del fenómeno en un momento determinado, brindando una visión instantánea de la situación actual.

Justificación social

Desde una perspectiva social, el presente estudio se basa en la importancia significativa, ya que aborda dos aspectos fundamentales para el bienestar y el desempeño de los trabajadores en una entidad pública clave como el Ministerio Público. Al analizar el clima social organizacional y la satisfacción laboral, se busca contribuir a la solución del problema detectado, proporcionando información valiosa que permita implementar acciones y estrategias para mejorar el ambiente de trabajo y elevar los niveles de satisfacción de los colaboradores.

Un clima organizacional favorable y una fuerza laboral satisfecha no solo benefician a los propios empleados, sino que también repercuten positivamente en la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. Cuando los trabajadores se sienten motivados, comprometidos y valorados, su desempeño se ve potenciado, lo que se traduce en una atención más eficiente y efectiva a las necesidades de la comunidad.

Además, al promover un entorno laboral saludable y una cultura organizacional positiva, se fomentan valores esenciales como la integridad, la transparencia y el servicio público de excelencia, pilares fundamentales de una institución como el Ministerio Público.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.

Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.

Determinar la relación entre la percepción y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández et al. (2014) indican que la investigación cuantitativa es el estudio empírico sistemático de fenómenos observables utilizando estadísticas o técnicas informáticas para desarrollarlos. y aplicar modelos matemáticos, hipótesis que se relacionan con los fenómenos observados.

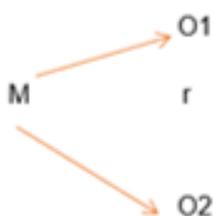
Además, es de tipo descriptivo; pues el objetivo es verificar el problema de investigación y analizar las características tanto de las variables como de las dimensiones que se encuentran asociados con la muestra de estudio (Hernandez et al., 2014).

Además, es de tipo correlacional, pues la finalidad es una medida del grado de asociación que existe entre las dos variables estudiadas (Hernández et al., 2014), a saber, la relación entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados del Ministerio Público de Lambayeque.

2.1.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño de la investigación se utilizó el diseño no experimental, pues las variables investigadas no serán manipuladas (Hernandez et al., 2014), es decir su evaluación será en su entorno natural. Asimismo, es Transversal, pues la recolección de datos de darán en un tiempo específicos.

El diseño será el siguiente



LEYENDA:

M: Muestra

O1: Clima social organizacional

O2: Satisfacción laboral

R: Correlación

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variables

Variable independiente – Clima social organizacional

Definición conceptual

Es el ambiente que se genera por las prácticas de los empleados de una determinada organización, la cual se demuestra con las acciones y actitudes con las que se relacionan.

Definición operacional

La variable clima social organizacional, se medirá con 3 dimensiones que son el ambiente físico labora, la organización y percepción, dónde se utilizará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala de Likert, para procesar la información que obtendremos, haremos uso del software estadístico SPSS.

Variable dependiente – Satisfacción laboral

Definición conceptual

Es una variable que investiga la psicología sobre el ambiente donde se desarrolla el trabajo, el cual se asocia a diversos problemas dentro de este espacio.

Definición operacional

La variable satisfacción laboral, se medirá con 3 dimensiones que son el beneficios laborales, desarrollo personal y relaciones interpersonales, dónde se utilizará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala de Likert, para procesar la información que obtendremos, haremos uso del software estadístico SPSS.

2.2.2. OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 1

Operacionalización

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Clima Social organizacional	Es el ambiente que se genera por las prácticas de los empleados de una determinada organización, la cual se demuestra con las acciones y actitudes con las que se relacionan.	Ambiente Físico laboral	Distribución de ambientes	1	TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
			Calidad de infraestructura	2	
		Organización	Procedimientos	3	
			Reglamentos	4.	
		Percepción	Prácticas	5	
			Políticas	6	

Satisfacción laboral	Es una variable que investiga la psicología sobre el ambiente donde se desarrolla el trabajo, el cual se asocia a diversos problemas dentro de este espacio.		Beneficios otorgados	7	TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
			Beneficios laborales	8	
		Desarrollo personal	Incentivos	9	
			Satisfacción de necesidades	10	
				11	
		Relaciones interpersonales	Relación entre trabajadores Relación entre jefe- trabajador	12	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población hace referencia al conjunto de todos los elementos que son de interés para el desarrollo de la investigación denominada unidad de investigación (Hadi et al., 2023). Para el trabajo de investigación la población objetiva la conforman 150 trabajadores del Ministerio Público de Chiclayo.

Tabla 2

Población

Situación laboral	Cantidad
D. L 728:	107
DL 276	32
DL 1057	11
Total	140

2.3.2. Muestra

La muestra refiere a aquella parte de una población, es decir, está compuesta por población, muestra y muestreo. Por ello, es necesario aplicar una tecnología adecuada y construir por unidad de muestreo. Esta última, puede ser un grupo de individuos, una persona, una persona en un grupo de individuos, o incluso el área donde se encuentra la persona (Hadi et al., 2023). La muestra estuvo conformada por 140 trabajadores de los 03 regímenes laborales de DL 728, 276 y 1057.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Medina et al. (2023) definen la encuesta como un método de investigación que implica la recopilación de datos a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra representativa de una población determinada.

La técnica empleada fue la encuesta basada en la escala de Likert, la cual se creó mediante ítems de naturaleza ordinal. Cada uno de ellos tiene cinco opciones de respuestas basadas en esta escala.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Medina et al. (2023) refieren que los instrumentos son herramientas concretas las cuales son empleadas para el proceso de recolección de datos. Por lo que se utilizan dos instrumentos siendo uno para cada una de las variables.

Se planteó un cuestionario para medir tanto la variable del clima social organizacional y la satisfacción laboral, y poder ver mediante el análisis inferencial la correlacional de los objetivos planteados. Siendo elaborado con preguntas específicas y relevantes mediante una escala Likert, luego fueron distribuidos entre los participantes seleccionados en la muestra, para que sean debidamente llenadas y después analizarlas e interpretar los resultados del análisis de datos y presentarlos en un informe, siguiendo las normas establecidas.

2.4.3. Validez y confiabilidad

La validación de instrumentos que se utilizaron en la investigación se realizó a través de la evaluación profunda para la elaboración del cuestionario que se dio a los trabajadores. Para ello, se verifico trabajos de investigación anteriores debidamente aprobados, validados y sustentados, como también la validación de los 3 expertos.

Es importante resaltar que el cuestionario de clima social organizacional y la satisfacción laboral ha sido debidamente realizado mediante el nivel confiabilidad del 0.825, lo cual se encuentra dentro del rango necesario para su validación.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En principio se identificaron problemas del clima social organizacional y la satisfacción laboral en el ministerio público, se consultó la fundamentación posterior, antecedentes y diversas bibliografías confiables y se analizó todo lo encontrado. Todo esto conduce a la operacionalización de las variables, identificando los ítems necesarios para cada variable en la herramienta, los cuales

se califican mediante una escala de Likert. Después de la aplicación del instrumento, los datos recopilados se transfieren a un programa de Excel. Al mismo tiempo, se implementó como instrumento primordial de procesamiento y estudio de datos recopilados por el cuestionario, el programa SPSS versión 27, lo cual ha sido de apoyo primordial para decidir el grado de fiabilidad, así como además facilitó la representación gráfica y tablas de los resultados conseguidos; tal posibilidad el contraste de la conjetura planteada en esta indagación.

2.6. Criterios éticos

Referente a los criterios éticos, Belmont (1979) como se citó en Vargas et al. (2018), hacen mención que existen criterios éticos tales como:

Respeto a las personas: en este criterio se menciona que las personas cuentan con el derecho de poder ser protegidos y del mismo modo ser tratados como individuos autónomos, en otras palabras, que tienen la capacidad de tomar decisiones propias.

Beneficencia: Dentro de este criterio se involucra el tratar bien a los individuos, es decir, que sean tratados de manera ética y no se ataque su decisión, asegurando su comodidad.

Justicia: Implica que se deben respetar todos los derechos de las personas por igual, todo ello con la finalidad de contar con motivos justos y sean tratados de forma ecuánime, considerando en todo momento los diversos puntos de vista.

2.7. Criterios de rigor científico

Validez: Hace mención de un apoyo esencial para la investigación, debido a que es la correcta interpretación de datos e información, del mismo modo se enfoca en analizar resultados con referencia a bases teóricas.

Credibilidad: Establece la realidad actual de la institución con base en los diversos datos adquiridos y brindados por los participantes.

Replicabilidad: Se refiere a que los datos recopilados y analizados contribuirán al desarrollo de futuras investigaciones similares a la realizada.

Conformidad: Ofrecer cierto grado de veracidad reflejada en la comprobación de los resultados con la base teórica y el análisis de datos ejecutado.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

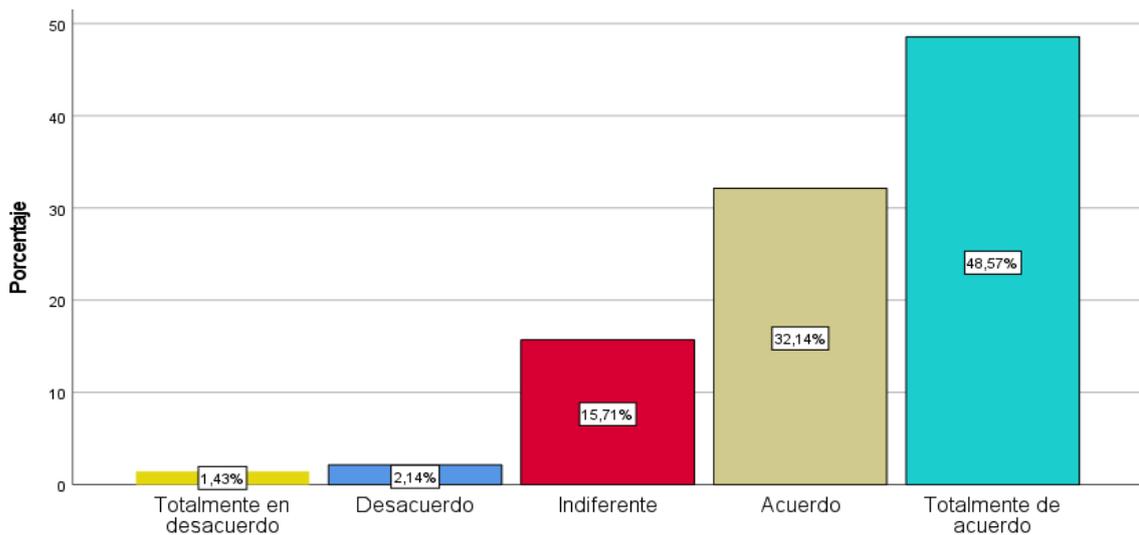
Tabla 3

Dimensión de ambiente físico laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,4
Desacuerdo	3	2,1
Indiferente	22	15,7
Acuerdo	45	32,1
Totalmente de acuerdo	68	48,6
Total	140	100.0

Figura 1

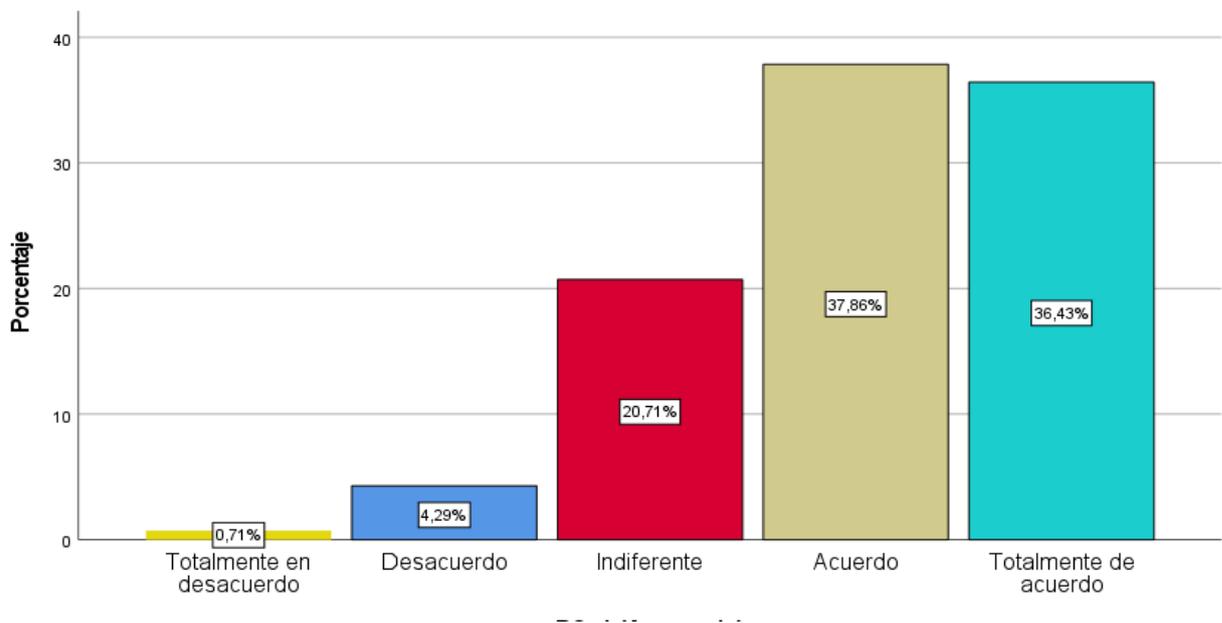
Dimensión de distribución de ambientes



Nota. De los resultados, un 52.9% están totalmente de acuerdo que la distribución de los ambientes donde laboran es el adecuado y que la infraestructura es moderna y segura, mientras que el 25% indican estar de acuerdo, un 9.3% se encuentra indiferente respecto a la premisa, un 7.1% están en desacuerdo y el 5.7% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 4*Dimensión de organización*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0,7
Desacuerdo	6	4,3
Indiferente	29	20,7
Acuerdo	53	37,9
Totalmente de acuerdo	51	36,4
Total	140	100.0

Figura 2*Dimensión de procedimientos*

Nota. De los resultados, un 37,9% están de acuerdo que los procedimientos son establecidos por el MOF y que los reglamentos permiten un trabajo eficiente, mientras que el 36,4% indican estar totalmente de acuerdo, un 20,7% se encuentra indiferente respecto a la premisa, un 4,3% están en desacuerdo y el 0,7% están totalmente en desacuerdo.

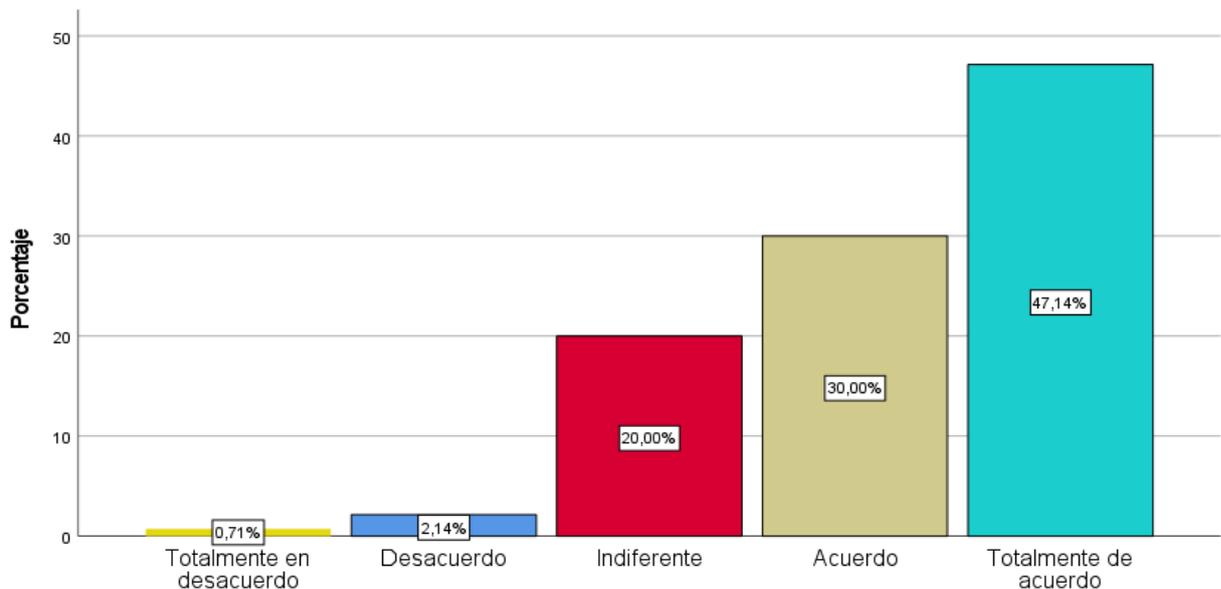
Tabla 5

Dimensión de percepción

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0,7
Desacuerdo	3	2,1
Indiferente	28	20,0
Acuerdo	42	30,0
Totalmente de acuerdo	66	47,1
Total	140	100.0

Figura 3

Dimensión de prácticas



Nota. De los resultados, un 47,1% están totalmente de acuerdo que se muestra interés por las buenas prácticas profesionales y que la entidad se comunica constantemente las políticas con las que cuenta, mientras que el 30% indican estar de acuerdo, un 20% se encuentra indiferente respecto a la premisa, un 2.1% están en totalmente en desacuerdo y el 0.7% están en desacuerdo.

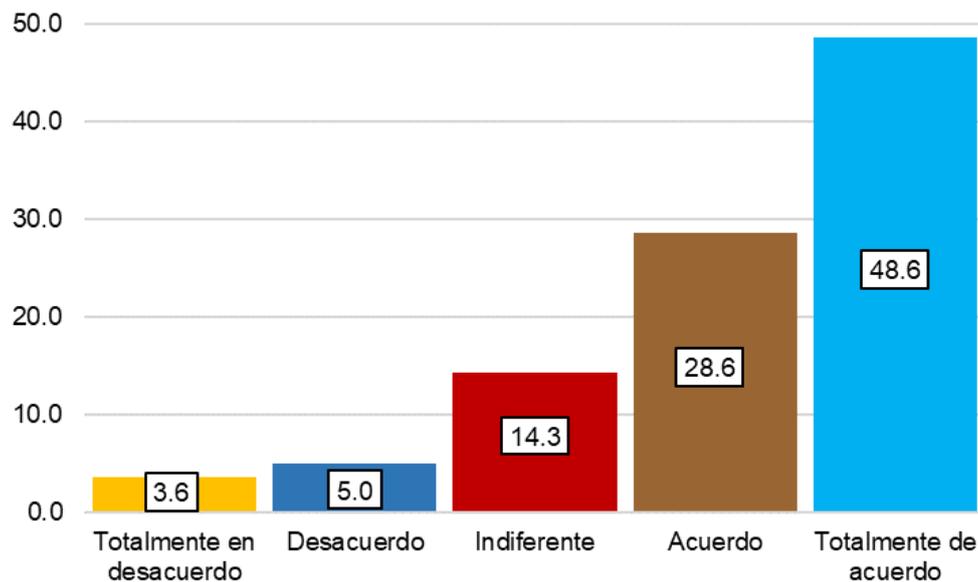
Tabla 6

Variable Clima Social organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	3.6
Desacuerdo	7	5.0
Indiferente	20	14.3
Acuerdo	40	28.6
Totalmente de acuerdo	68	48.6
Total	140	100.0

Figura 4

Variable Clima Social organizacional



Nota. De los resultados, un 48,6% están totalmente de acuerdo que existe un buen clima social organizacional, mientras que un 28,6% estaba de acuerdo y el 3,6% totalmente en desacuerdo, demostrando que existe una correcta distribución de los ambientes, con correcta calidad de la infraestructura y adecuados procedimientos, para que se cumplan con los reglamentos, prácticas y políticas de la institución en cuestión.

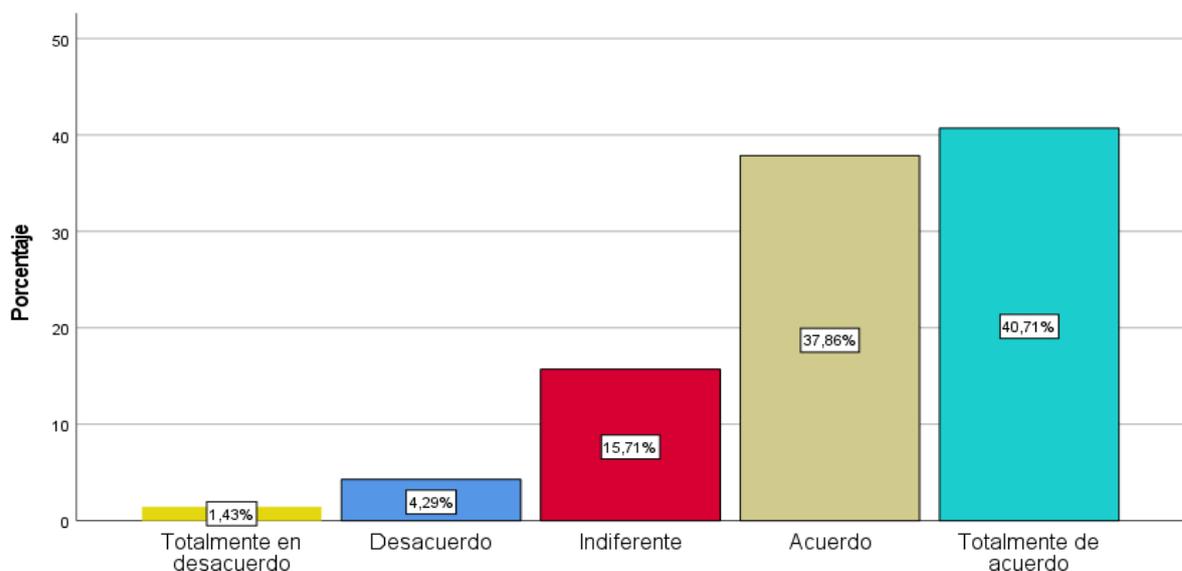
Tabla 7

Dimensión de beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.4
Desacuerdo	6	4.3
Indiferente	22	15.7
Acuerdo	53	37.9
Totalmente de acuerdo	57	40.7
Total	140	100.0

Figura 5

Dimensión de beneficios laborales



Nota. De los resultados, un 40.7% están totalmente de acuerdo que cuenta con todos los beneficios de un trabajador, además reconocen el buen trabajo que realizan y por ello les brindan incentivos para estar más motivados, mientras que el 37.9% indican estar de acuerdo, un 15.7% se encuentra indiferente respecto a la premisa, un 4.3% están en desacuerdo y el 1.4% están totalmente en desacuerdo.

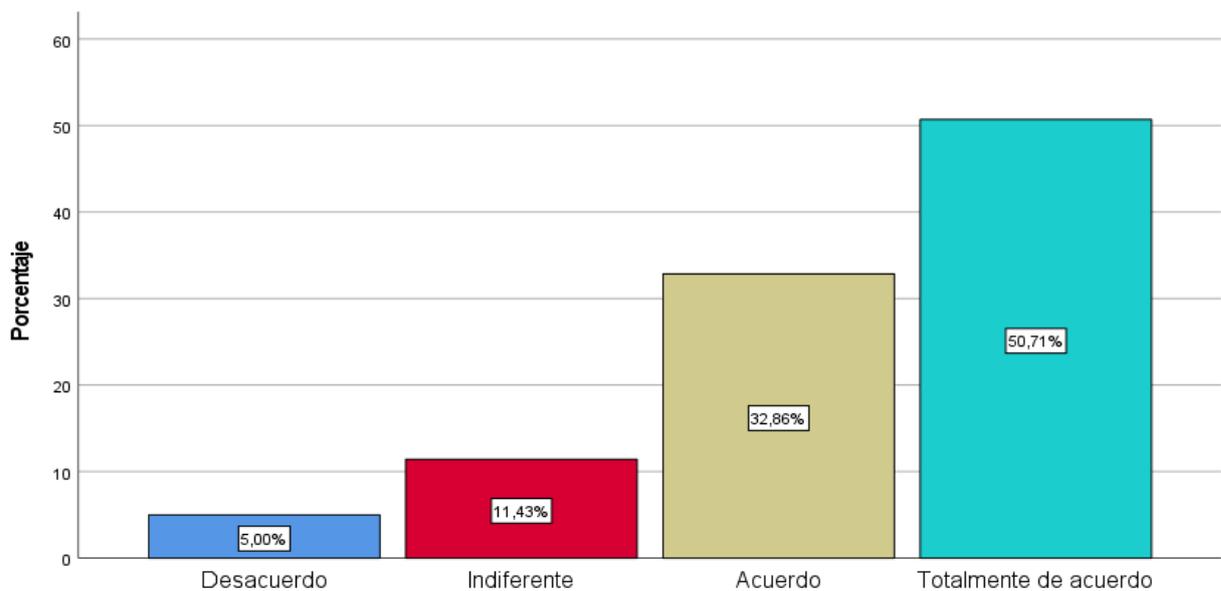
Tabla 8

Dimensión de desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	7	5,0
Indiferente	16	11,4
Acuerdo	46	32,9
Totalmente de acuerdo	71	50,7
Total	140	100.0

Figura 6

Dimensión de desarrollo personal



Nota. De los resultados, un 50.7% están totalmente de acuerdo que la remuneración que perciben puede cubrir las necesidades básicas del empleado, mientras que el 32.9% indican estar de acuerdo, un 11.4% se encuentra indiferente respecto a la premisa y un 5% están en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

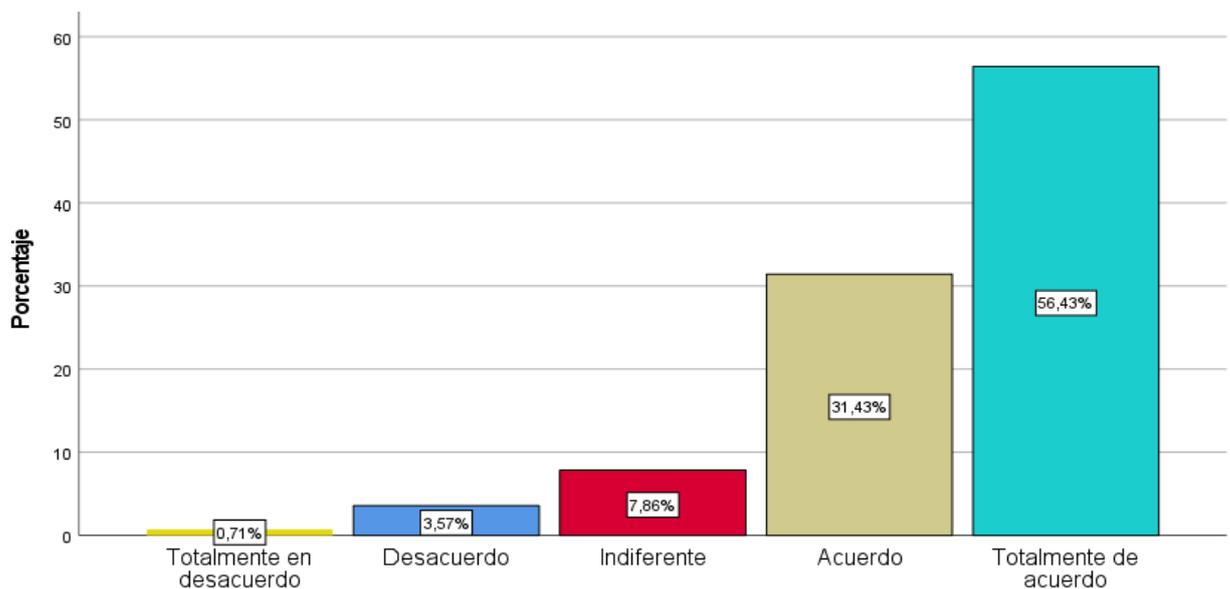
Tabla 9

Dimensión de relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0,7
Desacuerdo	5	3,6
Indiferente	11	7,9
Acuerdo	44	31,4
Totalmente de acuerdo	79	56,4
Total	140	100,0

Figura 7

Dimensión de relaciones interpersonales



Nota. De los resultados, un 56.4% están totalmente de acuerdo que la relación entre sus compañeros de trabajo es la adecuada, al igual con su jefe inmediato, mientras que el 31.4% indican estar de acuerdo, un 7.9% se encuentra indiferente respecto a la premisa, un 3.6% están en desacuerdo y el 0.7% están totalmente en desacuerdo.

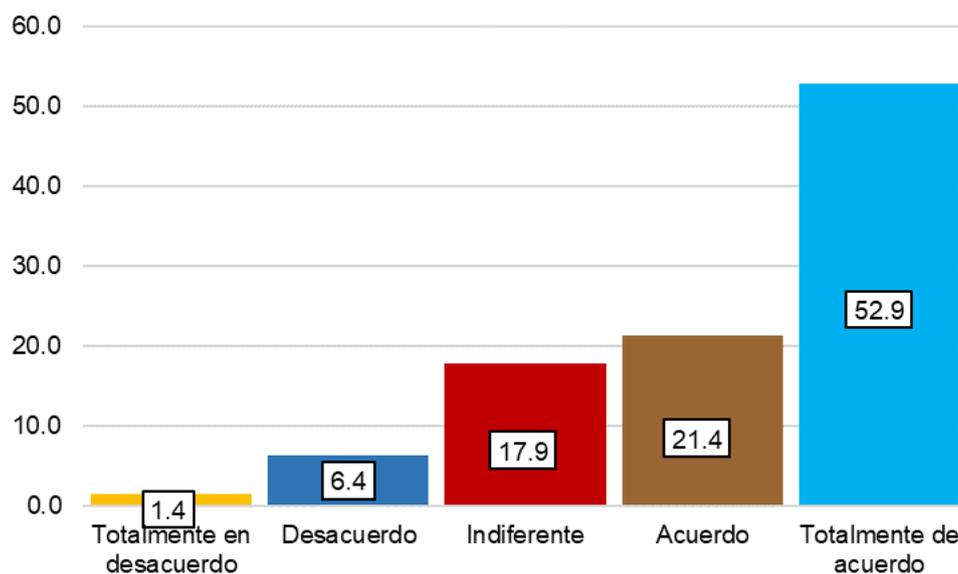
Tabla 10

Variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.4
Desacuerdo	9	6.4
Indiferente	25	17.9
Acuerdo	30	21.4
Totalmente de acuerdo	74	52.9
Total	140	100.0

Figura 8

Variable satisfacción laboral



Nota. De los resultados, un 52,9% están totalmente de acuerdo, mientras que el 21,4% de acuerdo y el 1,4% totalmente en desacuerdo, lo que significó que los servidores públicos reciben sus beneficios otorgados, con adecuados reconocimientos e incentivos de acuerdo con su correcto desempeño laboral, para que puedan satisfacer sus necesidades.

Prueba de normalidad

En el proceso de validación, la hipótesis se va a considerar para su desarrollo dentro del proceso, por lo cual esta hipótesis es considerada para el este desarrollo mediante la prueba de normalidad, que se va a encargar de determinar el nivel de significancia.

Para esta prueba se utilizará la de Kolmogorov-Smirnov, utilizada para muestras mayores o iguales de 50. En este estudio al contar con una muestra de 140 trabajadores, se aplicará dicha prueba.

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima social organizacional	0.110	140	0.001
Satisfacción laboral	0.158	140	0.001

Nota. En la tabla, se aprecia que como el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido en las dos variables: Clima social organizacional (0,001) y satisfacción laboral (0,001) son menores al nivel de significación ($\alpha=0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) es decir se acepta que: La distribución de la variable no cumple con la normalidad.

De estos resultados se concluye que, en la comprobación de las hipótesis de la investigación, se debe utilizar una prueba no paramétrica, como la prueba rho de Spearman.

Objetivo general – Análisis inferencial

Determinar la relación existente entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

Tabla 12

Correlación de las variables

			Clima social organizacional	Satisfacción laboral
Rho	Clima social organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,620**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,620**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	140	140

Nota. En la tabla 10, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.620, dándonos una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice H₁: Existe relación significativa entre el clima social organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

Objetivo específico 1 – Análisis inferencial

Determinar la relación entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.

Tabla 13

Correlación de la dimensión ambiente físico laboral y la variable de satisfacción laboral

			Ambiente físico laboral	Satisfacción laboral
Rho	Ambiente físico laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,420**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,420**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	140	140

Nota. En la tabla 11, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.420, dándonos una correlación positiva media, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice H₁: Existe relación significativa entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

Objetivo específico 2 – Análisis inferencial

Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.

Tabla 14

Correlación de la dimensión organización y la variable de satisfacción laboral

		Organización	Satisfacción laboral
Rho	Organización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,530**
		N	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,530**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	140

Nota. En la tabla 12, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.530, dándonos una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice H_1 : Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

Objetivo específico 3 – Análisis inferencial

Determinar la relación entre la percepción y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.

Tabla 15

Correlación de la dimensión percepción y la variable de satisfacción laboral

			Percepción	Satisfacción laboral
Rho	Percepción	Coefficiente de correlación	1.000	,510**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,510**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	140	140

Nota. En la tabla 13, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.510, dándonos una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice H₁: Existe relación significativa entre la percepción y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.

3.2. Discusión de resultados

En la presente investigación, los resultados se obtuvieron mediante la recolección de datos, lo cual servirá para contrarrestar nuestros resultados con los antecedentes de estudio.

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo general, nos manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva moderada de 0.620 contrastando la hipótesis que el clima social organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral, este resultado se asemeja con los resultados de Alfaro (2019) esto demuestra que existe una relación entre las variables con una correlación positiva moderada según Rho de Spearman de 0.630, lo que demuestra que el clima organizacional tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral, lo que significa que los altos ejecutivos no deben olvidarse del clima laboral porque es sus propios socios comerciales que contribuyen al crecimiento de la institución.

La consistencia en los hallazgos entre nuestro estudio y el de Alfaro refuerza la idea de que el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral. La calificación positiva moderada indica que a medida que mejora el clima social en la organización, también lo hace la satisfacción laboral de los empleados. Este resultado tiene importantes implicaciones para la gestión y liderazgo en las organizaciones. Demuestra que los altos ejecutivos y líderes deben prestar al clima laboral, ya que este desempeña un papel clave en el bienestar y la satisfacción de los empleados. La clasificación positiva sugiere que mejorar el clima organizacional puede tener un impacto directo en la satisfacción laboral, lo que, a su vez, puede contribuir al crecimiento y éxito general de la institución.

De acuerdo al primer objetivo específico, se determinó que el ambiente físico laboral y la variable de satisfacción laboral nos manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva media de 0.420 contrastando la hipótesis que la dimensión de ambiente físico laboral si se relaciona con la satisfacción laboral, lo cual la distribución de los ambientes donde laboran es el adecuado y que la infraestructura es moderna y segura pero se debe seguir mejorando para que los trabajadores se sientan a gustos donde laboran, lo cual en el estudio de Santander (2019) menciona que es el alarmante estado de las condiciones físicas donde se desarrollan las actividades rutinarias de la empresa,

lo que genera que el colaborador no encuentre comodidad en la ejecución de las actividades asignadas.

Si bien el ambiente físico laboral actual es considerado adecuado, los resultados indican que hay aspectos que podrían mejorarse para optimizar la experiencia de los trabajadores. Estas mejoras podrían incluir ajustes en la distribución de espacios, la calidad del mobiliario o la implementación de comodidades adicionales. Por ende, los hallazgos respaldan la necesidad de prestar atención a la calidad del ambiente físico laboral como un factor influyente en la satisfacción laboral. Estos resultados pueden ser valiosos para la toma de decisiones en la gestión de recursos y la planificación de mejoras en el entorno laboral para optimizar la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Además, en el segundo objetivo específico, se determinó que la organización y la variable de satisfacción laboral nos manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva media de 0.530 contrastando la hipótesis que la dimensión de organización si se relaciona con la satisfacción laboral, por ello los procedimientos son establecidos por el MOF y que los reglamentos permiten un trabajo eficiente. Lo cual en la investigación de Carrión (2018) menciona que la institución debe establecer estrategias con incentivos; así como, estrategias que mejoren los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo.

El hecho de que los procedimientos estén establecidos por el Manual de Organización y Funciones (MOF) y que los reglamentos permitan un trabajo eficiente podría ser un factor clave en la percepción positiva de los empleados sobre la organización. Este hallazgo sugiere que la presencia de estructuras organizativas sólidas y claras está asociada con niveles más altos de satisfacción laboral. Basándose en la sugerencia de Carrión (2018) de establecer estrategias con incentivos y mejorar los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo puede ser relevante para la organización en estudio. Estas estrategias podrían complementar las prácticas ya efectivas, fortaleciendo aún más la conexión entre la dimensión de organización y la satisfacción laboral.

Lo que significa que los resultados respaldan la importancia de una organización clara y eficiente en el contexto de la satisfacción laboral. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para la gestión organizacional, sugiriendo que la implementación de procedimientos sólidos y reglamentos eficientes puede tener un impacto positivo en el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Y, por último, en el tercer objetivo específico, se determinó que la percepción y la variable de satisfacción laboral nos manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva media de 0.510 contrastando la hipótesis que la dimensión de percepción si se relaciona con la satisfacción laboral, que se muestra interés por las buenas prácticas profesionales y que la entidad se comunica constantemente las políticas con las que cuenta. Y en la investigación de Robalino (2019) menciona que se debe tomar en cuenta la importancia de buscar la satisfacción laboral de los empleados, porque en ausencia de un clima organizacional positivo, hay mayor rotación de empleados e ineficiencia en el desempeño laboral.

El hecho de que la organización muestre interés por las buenas prácticas profesionales y se comunique constantemente las políticas puede ser un factor determinante en la percepción positiva de los empleados y, por ende, en su satisfacción laboral. Esta relación sugiere que la transparencia y la adhesión a las buenas prácticas contribuyen significativamente al bienestar de los empleados.

Además, se destaca la importancia de buscar la satisfacción laboral de los empleados. La conexión entre la percepción positiva y la satisfacción laboral subraya la relevancia de un clima organizacional positivo. Además, la advertencia de Robalino sobre la relación entre la ausencia de un clima organizacional positivo, la alta rotación de empleados y la ineficiencia en el desempeño laboral refuerza la importancia de abordar aspectos como la percepción para mantener un entorno laboral saludable.

Estos hallazgos proporcionan orientación práctica para la gestión de recursos humanos y el liderazgo organizacional. La promoción de buenas prácticas y la comunicación constante de políticas pueden ser estrategias efectivas para

mejorar la percepción y, por ende, la satisfacción laboral. La consideración de la satisfacción laboral no solo como un objetivo en sí mismo, sino también como un medio para evitar problemas como la rotación y la ineficiencia, es esencial para el éxito a largo plazo de la organización.

Por tanto, los resultados respaldan la relación positiva entre la dimensión de percepción y la satisfacción laboral, destacando la importancia de fomentar prácticas transparentes y comunicativas en la organización. Estos hallazgos se alinean con las recomendaciones de Robalino y proporcionan insights valiosos para la toma de decisiones estratégicas orientadas a mejorar la experiencia laboral de los empleados.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye, con respecto al objetivo general que, se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva moderada de 0.620 contrastando la hipótesis que el clima social organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral.

Además, con respecto al objetivo específico 1 que, se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva media de 0.420 contrastando la hipótesis que el ambiente físico laboral si se relaciona con la satisfacción laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva moderada de 0.530 contrastando la hipótesis que la organización si se relaciona con la satisfacción laboral.

Y, por último; en el tercer objetivo específico se concluye que, se obtuvo un nivel de significancia de ,001 y una correlación positiva moderada de 0.510 contrastando la hipótesis que la percepción si se relaciona con la satisfacción laboral.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que el Ministerio Público de Chiclayo considere implementar un plan de capacitaciones para mejorar y fortalecer el clima social organizacional, reconociendo su impacto directo en la satisfacción laboral de los empleados. Esto puede incluir iniciativas para fomentar la comunicación efectiva, promover un ambiente de trabajo positivo y abordar cualquier factor que pueda influir negativamente en el clima laboral. Al priorizar estas acciones, la entidad no solo puede mejorar la experiencia laboral de su personal, sino también potenciar la eficiencia y la productividad en el cumplimiento de sus funciones.

Se sugiere que el Ministerio Público de Chiclayo considere implementar mejoras específicas en su entorno de trabajo, llevando a cabo una evaluación detallada de las condiciones físicas actuales, identificando áreas de posible mejora en la distribución de espacios, comodidades y calidad del entorno laboral. La inversión en la optimización de estas condiciones puede no solo elevar la satisfacción laboral de los empleados, sino también contribuir positivamente a su bienestar general y, en última instancia, mejorar el rendimiento y la eficiencia en las tareas.

Se sugiere revisar y, si es necesario, actualizar los procedimientos y reglamentos existentes. Además, considerar la implementación de estrategias que fomenten un ambiente de trabajo colaborativo, reconociendo y recompensando los esfuerzos individuales y colectivos. Este enfoque puede contribuir no solo a la mejora de la satisfacción laboral de los empleados en el Ministerio Público de Chiclayo, sino también a la eficiencia y efectividad general de las operaciones organizativas.

Fortalecer la confianza entre los empleados es una aspiración esencial para fomentar un entorno laboral saludable y eficiente. La confianza proporciona la base necesaria para que los empleados se involucren libremente en la planificación y ejecución del desarrollo funcional, establecimiento de objetivos de trabajo y fomento del apoyo mutuo. Cuando la confianza está relacionada en la cultura organizativa, se crea un ambiente propicio para la innovación, la colaboración y la comunicación horizontal sin distorsiones ni filtraciones.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el distrito fiscal de Ventanilla 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42571>
- Arévalo, J., Quiroz, S., y José Delgado. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Article 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Bazalar, M., y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Burgos, A., Vidal, Y., y Chiguay, C. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena. *Revista Inclusiones*, 312-326. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1880>
- Cardozo, S., y Kwan, C. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, 25(49), 106-129. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>
- Carhuavilca, I., y Silva, F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la Ugel Chiclayo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8658>
- Carrion, B. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña—Región Lambayeque. Año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Chiang, M., Núñez, A., y Rodrigo, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.

- Chuquipoma, O., y Mendo, L. (2018). *Relación entre clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/685>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., y Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉENDO*, 21(3), Article 3. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>
- Fernández, B., y Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 57-66. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532003000200006>
- Gaviria-Rivera, J., y López-Zapata, E. (2019). *Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams*. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. En *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hasan, R., Miah, S., y Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), Article 6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

- Hernandez, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Hospital Naylamp Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3105325>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología Investigación Científica*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huamán, M., y Inga, S. (2014). Clima organizacional y su influencia en la estructuración del plan estratégico en el instituto superior Pedagógico Privado Paulo Freire Del Distrito De Comas. *Gestión en el Tercer Milenio*, 17(33), Article 33. <https://doi.org/10.15381/gtm.v17i33.11681>
- León, Lady, Noriega, E., y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Li, Y., Huang, H., y Chen, Y.-Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Márquez, M. (2001). Satisfacción laboral. *Recuperado enero, 2, 2003*.
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
- Mercedes, N., Suarez, K., y Sayas, B. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área administrativa del Hospital Universitario de Sincelejo – Sucre* / [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria del Caribe - CECAR]. <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/8490>

- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Muñoz, E., Coll, J., Torrent, M., y Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 37(4), 209-214. <https://doi.org/10.1157/13085951>
- Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S. A., y Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211008456. <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Ozsoy, T. (2022). The effect of innovative organizational climate on employee job satisfaction. En *The effect of innovative organizational climate on employee job satisfaction: Ozsoy, Tugba* (Número 2, pp. 9-16). <https://doi.org/10.21272/mmi.2022.2-01>
- Parra, M., Duran, S. E., Marceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., y Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista ESPACIOS*, 39(50). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Quiliche, M. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial de Trujillo—2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/10512>
- Robalino, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2237>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2), Article 2. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/491>
- Santisteban, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49030>
- Seminario, L., y Suarez, L. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Privado Metropolitano Chiclayo, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11241>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno.
- Vargas, Y., Tantaleán, A., Sotomayor, A., Lady Varillas, Tirado, J., Silva, A., y Munares, O. (2018). Ética en la Investigación Biomédica. *Revista Internacional de Salud Materno Fetal*, 3(4), Article 4. <https://ojs.revistamaternofetal.com/index.php/RISMF/article/view/74>

ANEXOS

TITULO TENTATIVO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
				VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general o de trabajo	Tipo de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo	VARIABLE 1 Clima social organizacional	Son las apreciaciones de los miembros de una empresa respecto al trabajo, las relaciones, el entorno, así como cualquiera característica de la empresa.	Es el ambiente que se genera por las prácticas de los empleados de una determinada organización, la cual se demuestra con las acciones y actitudes con las que se relacionan.	Ambiente Físico laboral	1. Distribución de ambientes
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas						

¿Cuál es la relación entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.	H1: Existe relación significativa entre el ambiente físico laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.	Diseño de investigación: Correlacional				Percepción	3. Procedimientos
¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.	H1: Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.	4. Población : 150 Empleados	VARIABLE 2 Satisfacción laboral	Es la actitud de los miembros de la empresa, con el fin de determinar el nivel de bienestar laboral	5. Es una variable que investiga la psicología sobre el ambiente donde se desarrolla el trabajo, el cual se asocia a diversos problemas dentro de este espacio.	Beneficios laborales	6. Beneficios otorgados
¿Cuál es la relación entre la percepción y la	Determinar la relación entre la percepción y la	H1: Existe relación significativa entre la percepción y la	Muestra: 140 Empleados				Desarrollo personal	7. Reconocimientos Incentivos

satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022?	satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la Ciudad de Chiclayo, 2022.	satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo, 2022.	Técnica e instrumento Encuesta				Relaciones interpersonales	8. Satisfacción de necesidades
---	---	---	--	--	--	--	----------------------------	--------------------------------

Anexo2. Formato de recolección de la información

CUESTIONARIO - Encuesta laboral

Fecha:

Indicaciones:

- ✓ La presente encuesta tiene la finalidad de conocer la realidad del clima social organizacional y satisfacción laboral en la empresa.
- ✓ Se le solicita responder con honestidad
- ✓ La aplicación de la presente encuesta se desarrollará de forma confiable y respetando la confidencialidad de las respuestas
- ✓ Ante cualquier duda favor de comunicarlo.

I. Datos del empleado:

Sexo:

Edad:

Puesto laboral:

Antigüedad en la empresa:

Grado académico:

Variables clima social organizacional y Satisfacción laboral

Instrucciones:

Se le presentarán interrogantes de los indicadores de las tres dimensiones de la variable clima social organizacional, las cuales son: Ambiente Físico laboral (con indicadores distribución de ambientes, calidad de infraestructura), Organización (con indicadores Procedimientos. Reglamentos) y Percepción (con indicadores Practicas y Polfticas).

Asimismo, se le presentaran interrogantes de los indicadores de las tres dimensiones de la variable satisfacción laboral, las cuales son: Beneficios laborales

(con indicadores Beneficios otorgados, Reconocimientos e Incentivos), Desarrollo Personal (con indicador Satisfacción de Necesidades) y Relaciones Interpersonales (con indicadores Relación entre trabajadores y Relación entre jefe-trabajador)

En los enunciados descritos para cada una, tendrán cuatro opciones de respuesta de acuerdo a lo que usted considere pertinente responder, favor marque con una X dentro del recuadro. Solo podrá marcar una sola respuesta.

VARIABLE CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL

Distribución de ambientes

1.-La distribución de ambientes en el Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo del Departamento de Lambayeque se da de acuerdo a los espacios requeridos.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO O NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Calidad de Infraestructura

2.- La infraestructura es moderna y segura en el Ministerio Público de Chiclayo.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO O	NO DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Procedimientos

3.-Los procedimientos de trabajo en el Ministerio Público de Chiclayo son establecidos a través del MOF- Manual de Organización de funciones.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO O NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Reglamentos

4.- Los reglamentos del Ministerio Público de Chiclayo permiten un trabajo eficiente.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO O NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Prácticas

5.- En el Ministerio Público de Chiclayo se muestra interés por las buenas prácticas profesionales.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO O NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Políticas

6.- En el Ministerio Público de Chiclayo se comunica constantemente las políticas con las que se cuenta.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO O NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Beneficios Otorgados

7.- El empleado del Ministerio Público de Chiclayo cuenta con todos los beneficios como trabajador.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO O NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Reconocimientos

8.- El jefe de área reconoce cuando se realiza un buen trabajo.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Incentivos

9.- En el Ministerio Público de Chiclayo se brinda incentivos por el buen desempeño laboral.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Satisfacción de necesidades

10.- La remuneración percibida en el Ministerio Público de Chiclayo permite cubrir las necesidades básicas del empleado.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Relación entre trabajadores

11.- La relación entre trabajadores del Ministerio Público de Chiclayo es siempre buena y cordial.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Relación entre jefe- trabajador

12.-La relación entre jefe- trabajador del Ministerio Publico de Chiclayo es siempre buena y cordial.	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Anexo 3. Validación del cuestionario

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Hugo Loayza Rodríguez
PROFESION	Licenciado en Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Doctor
ESPECIALIDAD	Marketing
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Director de Gestión

TITULO DE LA INVESTIGACION	
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE-2022	

NOMBRE DEL TESISISTA	José Agustín Rodríguez Ponce
INSTRUMENTO EVALUADO	cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	encuestar

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	✓			
2.	✓			
3.	✓			
4.	✓			
5.	✓			
6.	✓			
7.	✓			
8.	✓			
9.	✓			
10.	✓			
11.	✓			
12.	✓			

J. Agustín Rodríguez Ponce
DNI. 18132215

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		✓		
Calidad de redacción de los Items		✓		
Pertinencia de las variables con los indicadores		✓		
Relevancia del contenido		✓		
Factibilidad de aplicación		✓		

Apreciación Cualitativa

Observaciones:



 Firma/Sello del experto
 DNI: 11138285

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Carla Angélica Reyes Reyes
PROFESION	Licenciado en Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Doctora
ESPECIALIDAD	Gestión Pública
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Comunidad de Sipon
CARGO	Docente

TITULO DE LA INVESTIGACION
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE-2022

NOMBRE DEL TESISTA	José Agustín Rodríguez Ponce
INSTRUMENTO EVALUADO	cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	encuestar

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalizacion de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Observaciones:


 CLAD: 008889
 Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Sandra Hen Guornizo
PROFESION	Licenciado en Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister
ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Comunidad de Sipan
CARGO	Docente

TITULO DE LA INVESTIGACION
CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE-2022

NOMBRE DEL TESISTA	José Agustín Rodríguez Ponce
INSTRUMENTO EVALUADO	cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	encuestar

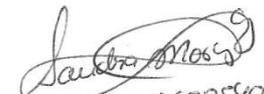
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
 EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			


 DNI 16658540

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

.....

.....

.....

Observaciones:

.....



Firma/Sello del experto
DNI: 16658540

Anexo5. Resolución de Aprobación de Tesis.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0593-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 16 de setiembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0335-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 15 de setiembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 15/09/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. A – Plan C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis, correspondiente al ciclo académico 2022-I, 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 en vías de regularización, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. A – Plan C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis, correspondiente al ciclo académico 2022-I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GÓMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	ANGASPILCO VÁSQUEZ YOSI LISSET GASTELO TICLAHUANCA BLANCA ESTHEFANIA	MARKETING SENSORIAL Y EL POSICIONAMIENTO EN LOS CLIENTES DEL RESTAURANT VICTORINO E.I.R.L. - CHICLAYO 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ARANDA GONZALES-JETSABELLA DENISSE	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO - CAJAMARCA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BUSTILLOS PÉREZ KAREN MARIBEL ROJAS CERNA KATERIN	SALARIO EMOCIONAL Y WORK ENGAGEMENT EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CÁRDENAS MONTALVÁN ÁNGEL MICHAEL SANDOVAL FLORES LEYDI JANETH	VALOR DE MARCA Y LEALTAD DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA TARA-RESTOBAR CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARRASCO RAFAEL DILCIA FLOR RAFAEL HERRERA LADY YEYMI	ACTITUD HACIA EL USO DEL APLICATIVO YAPE Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CHÁVEZ TELLO THALIA TORRES MUÑOZ RUT JACKELINE	VALOR DE MARCA Y FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE MAKISAPA E.I.R.L CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	DÍAZ MORALES IBETH ALDAIZA TAMAY FERNANDEZ JOSELY EDITH	SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AMAZON'S CUP S.A.C. JAÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	ITURRIA ATENCIO JOSE LIZANDRO MARTÍNEZ GUERRERO NATALIA ESTEFANIA	COMPETENCIAS DIGITALES Y ACTITUD HACIA LA INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	MARTÍNEZ RIVERA CINTHIA LUCERO MARTÍNEZ RIVERA DENIS MARIELA	INTELIGENCIA EMOCIONAL AUTOPRECIBIDA Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	NECIOSUP OLIVOS JUNIOR EDGARDO SANTISTEBAN PARRA MARIA JOSEFA DEL PILAR	CICLO PHVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL EN EL SUPERMERCADO METRO CENCOSUD BALTA, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	NÚÑEZ ROQUE LUCIA DEL PILAR TERAN HUAMAN JOSE ANTONIO	ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	QUINONEZ ARÉVALO SHEYLA MILEIDY RAMIREZ AHUMADA MARGARITA ELIZABETH	COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO E INTENCIÓN DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN LA EMPRESA SUPERMARKET SAN EDUARDO E.I.R.L. - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SANTIAGO VILLEGAS BRIGITTE FRANCESCA QUISPE MORISAKI RUTH NATHALY	ADICCIÓN A REDES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	SIMÓN VÁSQUEZ JORGE RAFAEL CAMPOS CISNEROS CLAUDIA CRISTHYNA	VALOR DE MARCA Y POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA TUMI MARKET SUCURSAL LA COLECTORA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	BECERRA HERRERA ANGIE CIELO YAMILETH	CULTURA PREVENTIVA Y SEGURIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES LAS MERCEDES E.I.R.L., 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
16	CAMPOS VILLEGAS CRISTIAN FABRIZIO	VALOR DE MARCA Y LEALTAD DEL CLIENTE EN UNA EMPRESA RETAIL CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	GODOS CÁRDENAS DANTE CESAR PRADO SUAREZ HAROLD MARIO ALBERTO	CLIMA DE SEGURIDAD Y RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA FABRYSER GUZMAN S.A.C. - CHICLAYO, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	ORTIZ VILLANUEVA CESAR AGUSTO	SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO INDIVIDUAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS OMEGA S.R.L. - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RODRÍGUEZ PONCE JOSÉ AGUSTÍN	CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	VIDAURRE REYNOZA EDWIN JAVIER	VALOR DE MARCA Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN LA EMPRESA INVERSIONES BESA S.A.C. - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	ZAPATA TELLO NAOMI NICOLE	ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AUTOMOTORES SAN LORENZO S.A.C. - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	AGUILERA TIGRE DANNY OMAR CHAFLOQUE CHANAME ROSSANA PAOLA	CALIDAD DE SERVICIO BANCARIO Y VALOR PERCIBIDO POR EL USUARIO DEL BANCO DE LA NACIÓN - AGENCIA JLO, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	CRUZ CORDOVA FRANKLIN QUEPUY SORIANO JUSSEPHE STALIN	PERFIL PSICOGRÁFICO DEL CONSUMIDOR Y SU INTENCIÓN DE COMPRA EN LA EMPRESA TAI HENG S.A. - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	CORONADO AGUILAR CARLOS ENRIQUE	BIENESTAR SUBJETIVO Y PERCEPCIÓN DE FELICIDAD EN LOS COMERCIANTES DEL MERCADO CENTRAL DE MOYOBAMBA, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo6. T1.

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	82 de 87

Pimentel, 18 de junio del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

Rodríguez Ponce José Agustín, con DNI **16661988**.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada:

CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2022 presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración** de la facultad de ciencias empresariales, escuela de **Administración**, Programa de estudios 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 investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis 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**

FIRMA

IDENTIDAD

Rodríguez Ponce José Agustín

16661988

A handwritten signature in blue ink that reads "José A. Rodríguez". The signature is written in a cursive style with a large loop at the beginning and a flourish at the end.

Anexo7. Fotos de aplicación de la encuesta.





Anexo8. Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA SEDE

AUTOR

José Agustín Rodríguez Ponce

RECuento DE PALABRAS

9599 Words

RECuento DE CARACTERES

53731 Characters

RECuento DE PÁGINAS

45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

220.1KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 17, 2023 9:27 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 17, 2023 9:28 PM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo10. Acta de originalidad



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° **0593-2022-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, José **Agustín Rodríguez Ponce**, con su tesis Titulada: **CLIMA SOCIAL ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO PUBLICO DE LA SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2022.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%** 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, 31 de enero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

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