



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

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE FERREÑAFE – 2020**

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

Autores:

Bach. Medina Flores, Flor María

<https://orcid.org/0000-0002-3586-1770>

Bach. Sanchez Neyra, Jose Wilson

<https://orcid.org/0000-0001-5016-1978>

Asesor:

Dr. Mego Nuñez, Onesimo

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

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DE JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Pimentel, 19 de julio de 2022

El jurado evaluador de la **TESIS**:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020

Que ha(n) sustentado:

MEDINA FLORES FLOR MARIA
SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON

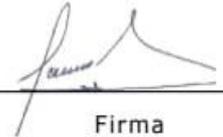
APELLIDOS NOMBRE(S)

Bachiller (s) en: Administración

ACUERDA: APROBAR POR MAYORIA

Presidente(a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre Completo


Firma

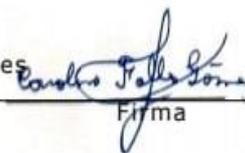
Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre Completo


Firma

Miembro (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Nombre Completo


Firma

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

A nuestros hermanos (as) por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que no han apoyado y han hecho que el trabajo de investigación se realice con éxito en especial a los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Ferreñafe que amablemente nos apoyaron con las encuestas para el desarrollo de nuestra tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la escuela profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Doctor. Mego Nuñez Onesimo, Asesor de nuestra tesis quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, y a los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Ferreñafe por su valioso aporte para nuestra tesis.

RESUMEN

La presente tesis denominada “El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Ferreñafe - 2020”, su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Ferreñafe, el estudio fue de tipo descriptiva-correlacional, de un enfoque cuantitativo no experimental transversal, la muestra fue constituida por 168 colaboradores, se les aplicó la encuesta con dos cuestionarios, con 39 ítems para (clima organizacional) con la escala de Likert y 34 ítems para la (satisfacción laboral), la información fue procesada por el programa SPSS 25, en donde se obtuvo tablas y gráficas, la cual sirvió para la discusión de los resultados así mismo se determinó que los variables en estudio se encuentran en nivel negativo con una correlación de $-0,096$ obtenido del coeficiente Rho de Spearman, por lo que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis alterna. En conclusión, el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, se encuentran en un nivel bueno de acuerdo a las dimensiones que tuvieron altos puntajes, el nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo se encuentra en un nivel malo de acuerdo a las dimensiones analizadas. Se recomienda a la gerencia municipal, efectuar capacitaciones en temas de habilidades blandas y trabajo en equipo al personal administrativo.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, percepción, liderazgo, trabajo en equipo, oportunidades del desarrollo laboral.

ABSTRACT

The present thesis called "The organizational climate and job satisfaction of administrative staff in the provincial municipality of Ferreñafe - 2020", its main objective was to determine the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction in the provincial municipality of Ferreñafe, the The study was descriptive-correlational, with a non-experimental cross-sectional quantitative approach, the sample was made up of 168 collaborators, the survey was applied with two questionnaires with 39 items for (organizational climate) with the Likert scale and 34 items for the (job satisfaction), the information was processed by the SPSS 25 program, where tables and graphs were obtained, which served for the discussion of the results, it was also determined that the variables under study are at a negative level with a correlation of -0.096 obtained from Spearman's Rho coefficient, so the Null Hypothesis is accepted and the Alternate Hypothesis is rejected. rna. In conclusion, the level of the organizational climate of the administrative staff of the Provincial Municipality of Ferreñafe, is at a good level according to the dimensions that had high scores, the level of job satisfaction of the administrative staff is at a bad level of agreement to the dimensions, It is recommended that municipal management carry out training on soft skills and teamwork for administrative staff

Keywords: organizational climate, job satisfaction, perception, leadership, teamwork, job development opportunities.

INDICE

APROBACIÓN DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCION.....	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.1.1 Contexto internacional.....	12
1.1.2. Contexto Nacional	14
1.1.3. Contexto Local.....	16
1.2 Antecedentes de Investigación	17
1.2.1. A nivel Internacional	17
1.2.2. A nivel Nacional.....	20
1.2.3. A nivel Local	23
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Clima organizacional	25
1.3.2. Satisfacción laboral.....	33
1.4. Formulación del Problema.....	38
1.4.1. Problema general	38
1.4.2. Problemas específicos.....	38
1.5. Justificación e importancia.....	38
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivo	40
1.7.1. Objetivo general	40
1.7.2. Objetivo específicos.....	40
MATERIAL Y METODOS.....	43
1.2. Tipo y diseño de Investigación.....	43
2.1.1. Tipo de Investigación.....	43
2.1.2. Diseño de Investigación.....	43
2.2. Población y Muestra	44
2.2.1. Población.....	44
2.2.2. Muestra	44
2.3. Variables, Operacionalización	45

2.3.1. Variables	45
2.3.2. Operacionalización	47
2.4. Técnica e instrumento de recolección de Datos, validez y confiabilidad	52
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	52
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	52
2.4.3. Validez y confiabilidad	53
2.5. Procedimiento de análisis de Datos.....	55
2.6. Criterios Éticos	56
2.7. Criterios de rigor científico	57
RESULTADOS	59
3.1. Tablas y figuras	59
3.2. Discusiones de Resultados.....	76
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS	83
ANEXOS	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características del concepto de Clima Organizacional	27
Tabla 2: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	47
Tabla 3: Valoración por Respuesta	53
Tabla 4: Validación del Cuestionario según Especialistas	53
Tabla 5: Confiabilidad de Clima Organizacional	54
Tabla 6: Confiabilidad de Satisfacción Laboral.....	55
Tabla 7: Dimensión Autonomía – Clima Organizacional.....	59
Tabla 8: Dimensión Cohesión – Clima Organizacional.....	60
Tabla 9: Dimensión Confianza - Clima Organizacional.....	61
Tabla 10: Dimensión de Presión - Clima Organizacional.....	62
Tabla 11: Dimensión Apoyo - Clima Organizacional.....	63
Tabla 12: Dimensión Reconocimiento - Clima Organizacional	64
Tabla 13: Dimensión Equidad - Clima Organizacional.....	65
Tabla 14: Dimensión Innovación - Clima Organizacional.....	66
Tabla 15: Variable Clima Organizacional.....	67
Tabla 16: Satisfacción por el trabajo en general - Satisfacción Laboral.....	68
Tabla 17: Satisfacción con el Ambiente Físico del Trabajo - Satisfacción Laboral.....	69
Tabla 18: Satisfacción con la forma en que realiza su Trabajo - Satisfacción Laboral.....	70
Tabla 19: Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo - Satisfacción Laboral	71
Tabla 20: Satisfacción con la relación subordinado – Supervisor - Satisfacción Laboral.....	72
Tabla 21: Satisfacción con la Remuneración - Satisfacción Laboral.....	73
Tabla 22: Variable Satisfacción Laboral	74
Tabla 23: Correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Dimensión autonomía – clima organizacional</i>	59
Figura 2: <i>Dimensión cohesión – clima organizacional</i>	60
Figura 3: <i>Dimensión confianza - clima organizacional</i>	61
Figura 4: <i>Dimensión de presión - clima organizacional</i>	62
Figura 5 : <i>Dimensión apoyo - clima organizacional</i>	63
Figura 6: <i>Dimensión reconocimiento - clima organizacional</i>	64
Figura 7: <i>Dimensión equidad - clima organizacional</i>	65
Figura 8: <i>Dimensión innovación - clima organizacional</i>	66
Figura 9: <i>Variable clima organizacional</i>	67
Figura 10: <i>Satisfacción por el trabajo en general - satisfacción laboral</i>	68
Figura 11: <i>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo - satisfacción laboral</i>	69
Figura 12: <i>Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo - satisfacción laboral</i> 70	
Figura 13: <i>Satisfacción con las oportunidades de desarrollo - satisfacción laboral</i>	71
Figura 14: <i>Satisfacción con la relación subordinado – supervisores - satisfacción laboral</i>	72
Figura 15: <i>Satisfacción con la remuneración - satisfacción laboral</i>	73
Figura 16: <i>Variable satisfacción laboral</i>	74

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCION

Todos los colaboradores son valiosos para lograr el progreso, crecimiento y el cambio innovador en el interior de muchas empresas. Los trabajadores pasan casi todo el tiempo dentro de sus centros de trabajo y su interacción va depender que su paso por ellas sea estimulante y muy satisfactoria, como también se pueden llevar un sabor amargo de insatisfacción. Es así que la relación organización – colaborador va conformar un plan integrado, cualquier cambio que se realice en uno de ellos va afectar inevitablemente a cualquiera.

1.1 Realidad Problemática

1.1.1 Contexto internacional

Goncalves (1997) citado por Aya, et al. (2020) explica que el clima organizacional es la especificación individual de la apreciación de los participantes internos y los propietarios se crean de la institución a la que forman parte y esto repercute en primera mano en su desenvolvimiento en la compañía. Por ello Araya & Medina (2019) en su estudio en el país de Chile, que realizó en un centro de salud encontraron evidencia de un mal clima organizacional, puesto que los funcionarios de ese sector no se encontraban satisfechos debido a la sobrecarga de trabajo, provocando la aparición de estrés, la alta rotación de los trabajadores; ya que el personal no se sentía cómodo en su lugar de trabajo, por la falta de incentivos o reconocimientos de algunos trabajadores por el trabajo que realizaban, existencia de ausentismo, la insatisfacción por las condiciones físicas del ambiente. El autor decidió que se incorporara como indicador principal dentro de las variables de estudio el liderazgo para que la organización logre cumplir con sus objetivos propuestos con una persona que conoce y capacitado en liderar el equipo de trabajo,

De la misma forma Alvarez (2017) citado por Cabrera (2018), gerente general de Backus AB InBev menciona que las líneas de carrera, salarios atractivos, buen clima laboral y prestigio, son cuatro aspectos más apreciados por los compatriotas, al momento de evaluar en qué empresa desearían pertenecer; es así que Noboa et al. (2019) mencionaron en el país del Ecuador, en un sector de construcción donde encontraron evidencia en los trabajadores, tales como cambios

negativos laborales, mal comportamiento del grupo, falta de relaciones interpersonales, accidente laboral, alta rotación del personal, ausentismo, desinterés en el compromiso de trabajo, puntualidad en sus pagos salariales, insatisfacción en las condiciones físicas de su entorno laboral, inestabilidad laboral, tardanzas de los trabajadores; es por ello, que los autores propusieron planes de acción, capacitaciones al personal y fomentar el desarrollo personal, profesional, para así mejorar las variables de estudios en los trabajadores administrativos.

Por otra parte, Robbins & Judge (2009) citado por Cabrera (2018) sustentan que la satisfacción laboral es la apreciación agradable del trabajo propio, que nace de la valoración de sus particularidades, es cuando un trabajador, con elevada satisfacción en su centro laboral tiene afectos verdaderos con respecto a éste, mientras que la otra parte se muestra insatisfecha sus sentimientos, ya que se muestran negativos; por ello Peralta (2017) mencionó que en la ciudad de la Paz – Bolivia, encontró una serie de problemas en cuanto al clima organizacional provocando insatisfacción en sus participantes que laboraban en el centro de salud entre ellas, la falta de apoyo entre compañeros donde no existe relaciones interpersonales, motivación baja por el desinterés de parte del personal en su compromiso con el trabajo y la organización, preocupación en su estabilidad laboral ya que su contrato no es definido, imposibilidad en su desarrollo personal debido a que se siente que el trabajo que ellos realizan no son valorados provocando insatisfacción e ausentismo en su centro laboral.

A todos los trabajadores siempre les va a interesar su ambiente laboral. Se van a interesar que su ambiente donde trabajan les otorgue bienestar individual y ello les pueda posibilitar hacer correctamente sus funciones. Un lugar físico agradable y un perfecto diseño de lugar, permitirán un alto desenvolvimiento favoreciendo la satisfacción del empleado; Leiva (2007) citado por Cabrera (2018) manifestó que en la ciudad de Cuba pudieron encontrar en dos empresas de la región Holguinera problemas en cuanto a la unión de las variables evidenciándose que la falta de las relaciones interpersonales de los colaboradores, falta de liderazgo, falta de claridad de información al logro de los objetivos, desunión en trabajo de equipo, falta de apoyo de sus superiores, obstáculo en su desarrollo profesional (oportunidad de capacitarse y actualizarse en su trabajo realizado), ambiente incómodo en cuanto a sus condiciones físicas y falta de recursos de

materiales para realización de sus tareas y seguridad laboral en cuanto a la visibilidad de prevención y control de accidentes ocasionando insatisfacción a los colaboradores de la entidad Pupo, et al. (2017)

Por último el comportamiento de un trabajador ante las situaciones siempre es la impresión que percibe el trabajador; Brunet (1987) citado por Guzmán (2018), en la universidad de Chile encontraron situación problemática en cuanto a las variables de estudio ya que presentaba la falta de motivación, liderazgo, reconocimiento por el esfuerzo de sus tareas laborales, provocado comportamientos inadecuados como el ausentismo, desinterés en el cumplimiento de los objetivos, baja productividad en su rendimiento laboral, por lo que propusieron crear estrategias para optimizar las condiciones laborales a los colaboradores favoreciendo en su desempeño de sus actividades rutinarias Montoya, et al. (2017).

1.1.2. Contexto Nacional

Chiavenato (2004) citado por Victorio (2018) precisa al clima organizacional como “La calidad del entorno psicológico de una compañía, que se logra con el nivel de motivación que mantengan los individuos”; por ello, Benavente (2019) manifestó que el municipio de la ciudad de Lima, existen diversos problemas debido a la falta de instalaciones modernas dentro de la entidad como oficinas administrativas, la poca amabilidad de atención al público por parte del personal, un ambiente de poca pulcritud y desordenado, la falta de capacitaciones de parte de sus jefes inmediatos a sus subordinados, poca motivación intrínseca, el desinterés y el poco compromiso laboral de personal, carencia de conocimiento sobre las políticas y valores de la empresa, de la misma manera sobre la misión, visión, objetivos y metas, la falta de reconocimiento al empleador por las actividades realizadas, inexistencia de evaluaciones periódicas al empleado sobre estado de ánimo dentro del ambiente laboral; el autor indicó que el fin de este estudio; es que los jefes superiores lleguen a conocer las incomodidades o insatisfacciones que siente sus trabajadores en su centro laboral.

Goncalves (1997) citado por Ramos (2012) detallo que el clima organizacional es una manifestación entre los aspectos primordiales de la empresa y la motivación que se presentan en la conducta que son favorables para la compañía: en los siguientes aspectos como: (productividad, satisfacción, rotación, etc.); es así que

Llique, et al. (2019) evidenciaron que en la entidad municipal de Chepén existieron problemas como motivación extrínseca de parte de la autoridad (alcalde) a sus trabajadores, falta de compromiso, falta de apoyo en cuanto a los materiales para poder realizar las actividades laborales, falta de reconocimiento y la remuneración percibida es muy bajo, la falta de relación del jefe inmediato con su trabajador, falta de oportunidades al trabajador para poder aprender y crecer personalmente y profesionalmente, desconocimiento de la misión y visión de la entidad al trabajador; por ello el autor recomendó implementar políticas de clima laboral al personal con el fin de que exista una satisfacción laboral positiva.

De la misma manera Silva (1996) citado por Ramos (2012) señala el clima organizacional como una expresión de la persona, que comprende la organización y es observada como un principio de eficacia de la persona y sus rasgos característicos personales (actitudes, motivación; rendimiento, satisfacción, etc.), los grupos (relación intergrupala) y la empresa (procesos y estructura organizacional); por ello, Tello (2019) en su investigación que realizó en la entidad municipal de Moche, encontró problemas como; la falta de rendimiento y productividad del trabajador, inadecuadas condiciones físicas del ambiente del trabajo, falta de incentivos hacia el trabajador, falta de relaciones interpersonales, desinterés de la organización hacia el trabajador para que su desarrollo personal y profesional, existencia de ausentismo, falta de compromiso del trabajador con la institución, poca comunicación del trabajador con sus colaboradores, falta de capacitaciones, falta de seguridad en el trabajo; es por ello que autor recomendó herramientas necesarias para que la organización brinde un buen clima organizacional a los trabajadores y puedan sentirse satisfechos.

Herzberg (1986) citado por Victorio (2018) define a la satisfacción laboral como “El escalón de conformidad, cumplimiento de las necesidades y expectativas por parte del personal; Romaní (2018) En la municipalidad de Carabayllo, el autor evidenció en su estudio problemas debido a la falta de incentivos de la entidad a sus trabajadores, poca reducción de espacio físico de las oficinas de los trabajadores, falta de evaluaciones del área de recursos humanos al personal sobre su desempeño laboral, falta de confianza y apoyo entre los trabajadores ante sus superiores, falta de respeto a las opiniones o ideas del trabajador; es por ello que el autor propone un sistema de desarrollo al colaborador, con el fin de optimizar el

rendimiento de los trabajadores a un menor costo, para optimizar la satisfacción laboral.

Por consiguiente Palma (2005) citado por Victorio (2018) sustenta la satisfacción laboral como “Tendencia o disposición relativamente estable que se tiene hacia el trabajo, basado en la confianza y valores fomentados en base a su experiencia ocupacional”; Gonzales (2017) expuso que en la entidad edil de la ciudad de Comas encontraron muchos problemas como la falta de apoyo entre los trabajadores, la falta de relaciones interpersonales, incumplimiento a las reglas y procedimientos que debe realizar en función a sus actividades laborales, falta de compromiso que tiene el colaborar con la entidad, falta de reconocimiento al trabajador, falta de conocimiento del jefe inmediato a su trabajador en cumplimiento de metas (las capacitaciones) y la falta de identificación del trabajador con la empresa; por lo que el autor propuso recomendar soluciones como: capacitaciones y seminarios en temas relacionados a los problemas, para mantener el clima organizacional estupendo para que así el colaborador perciba un ambiente favorable y realizar trabajos eficientes la cual permita cumplir con los objetivos organizacionales.

1.1.3. Contexto Local

Los estudios sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral son muy fundamentales para los individuos que laboran en distintas compañías. Estas recopilaciones permitirán a los gerentes manifestar sus puntos de vista sobre cómo funciona la organización en sus distintos estamentos. Por tanto, constituyen una herramienta de investigación basada en principios reales cuando se toman como modelos en áreas que requieren medidas correctivas.

El gobierno Provincial de Ferreñafe no es ajeno a las distintas falencias, es por ello, que debe existir un clima laboral adecuado para cada servidor municipal, ya que de acuerdo a la indagación realizada en la misma entidad edil algunos trabajadores administrativos manifestaron algunas debilidades relacionadas a la satisfacción generado muchas veces por la conducta de algunos jefes y gerentes los cuales estarían causando: bajo rendimiento en sus actividades diarias ocasionado por la falta de capacitación, la falta de herramientas y material de oficina que no están permitiendo avanzar en sus funciones, la escasa motivación, poca

comunicación, las relaciones interpersonales son tensas, trayendo como consecuencia una deficiente atención al administrado, así también el clima laboral desagradable que estaría influenciando en la falta de compromiso por parte del personal.

El propósito de nuestra investigación fue determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreñafe, 2020.

1.2 Antecedentes de Investigación

1.2.1. A nivel Internacional

Araya & Medina (2019) en su estudio denominado “Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”, su finalidad fue determinar cuanta relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los colaboradores de atención principal de salud en Chile. Su método de indagación fue analítico, correlacional – transversal, su muestra fue 136 trabajadores, la técnica que emplearon fue la encuesta aplicando como instrumento principal, el cuestionario conformado por 44 preguntas. De acuerdo a los resultados obtenidos el 93% de encuestados reciben una satisfacción laboral medio y el 83% de encuestados disfrutan, un clima organizacional medio; de acuerdo a los resultados finales los investigadores concluyeron que existe una relación de significancia positiva de por medio del coeficiente de Rho de Spearman de 0.636**. Los investigadores recomendaron elaborar planes estratégicos donde exista una conexión entre la misión y visión de la empresa y la perspectiva, conducta, exigencia y valores de los trabajadores; reconocer el esfuerzo del personal, ya que es parte de la productividad de la empresa, por último, incorporar el liderazgo como parte de ambas variables.

Noboa, et al. (2019) en su estudio titulado “Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en una empresa del Sector de la Construcción”, cuya finalidad fue conocer en el ámbito de construcción la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en las empresas constructoras de Ecuador. Su estudio fue cuantitativo de tipo correlacional, descriptivo. Se empleó como técnica la encuesta donde se entrevistó por vía correo electrónico a 250 trabajadores, por medio del instrumento el cuestionario

conformado por 100 ítems. De acuerdo a los resultados obtenidos el 58% de trabajadores están totalmente en desacuerdo en cuanto al clima organizacional; debido a sus dimensiones como trabajo en equipo debido a los conflictos laborales; la falta de compañerismo, la falta de comunicación entre el jefe y su subordinado; de igual manera en su dimensión espacio, infraestructura y lugar de trabajo debido a que sus trabajadores se sentían poco a gusto en su ambiente de oficina; y por último referente a la satisfacción laboral el 63% de cooperadores se siente totalmente desacuerdo debido a que las dimensiones intrínseco no existe buen liderazgo y no una relación entre compañeros; y dimensión extrínseco no existe reconocimiento y recompensa a los trabajadores por las metas propuesta por la organización. Los autores concluyeron señalando que si existe una relación entre ambas variables de estudio. Las dimensiones de recompensa y liderazgo tienen mayor sensación entre la satisfacción laboral. Se recomendó realizar un sistema de acción alineado a la estrategia empresarial para fortalecer el clima y lograr ´positivas sensaciones de sus clientes internos.

Montoya, et al. (2017) en su tesis denominada “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, el estudio se desarrolló en una institución de educación superior en la ciudad de Chillán-Chile. El objetivo principal fue conocer la relación entre los variables en los trabajadores administrativos y docentes de la institución. Su estudio fue de enfoque cuantitativo –relacional, su muestral estuvo constituido por 166 empleados de la institución, se aplicó la encuesta e instrumentó el cuestionario conformado por 7 preguntas. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo comprobar que un 92.5% de trabajadores manifestaron sentirse totalmente insatisfechos en cuanto a la satisfacción laboral; mientras el 76.4% de trabajadores percibieron un bajo nivel de clima organizacional. Los autores concluyeron que existe una relación positiva media a través de Rho Spearman de 0.523** en caso de los docentes y 0.468** para los administrativos. Se recomendó a la empresa que por medio de los Gerentes ayuden y brinden confianza a su personal por medio reconocimiento por su labor, realicen evaluaciones constantes con el fin de poder conocer el nivel de productividad de cada trabajador y sobre todo que existan buenas relaciones interpersonal en el equipo con respeto, comunicación y libertad con lluvia de ideas positivas.

Peralta (2017) en su tema titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada”. De la universidad mayor de San Andrés, la Paz Bolivia. La investigación plasmó la hipótesis de que las visiones están relacionadas con aspectos organizacionales en instituciones dedicadas a la salud, la muestra se realizó con los empleados de enfermería siendo un total de 74 sujetos. La metodología de estudio fue cuantitativa, tipo de investigación descriptiva – correlacional, diseño no experimental. Se empleó la técnica de recolectar datos de la encuesta a través del instrumento denominado el cuestionario. Según los resultados obtenidos el 84% de encuestados afirman percibir un Clima organizacional negativos debido a sus dimensiones de alto negatividad responsabilidad, recompensa, apoyo e identidad; mientras el 72% de colaboradores en cuanto a la Satisfacción Laboral mostraron insatisfacción en su puesto de trabajo debido a las condiciones físicas del ambiente laboral, ya que no son considerados sus opiniones en la toma de decisiones y por falta de reconocimientos por su desenvolvimiento. El autor pudo finalizar que si existe una correlación positiva entre las variables; por medio de la Correlación de Pearson siendo como coeficiente de 0,766. Así mismo recomendó realizar un estudio de análisis mensual o trimestral con la finalidad que permita detectar las falencias que puedan existir dentro de la institución, como adiestrar al personal en cuanto al trato de amabilidad con los pacientes, realizar programas de intervención donde cada trabajador sepa las tareas realizadas de manera semanal o diario.

Pupo, et al. (2017) en su tesis denominado “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras Ciencias Holguín”, el objetivo fue estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en dos empresas de programación y automatización de la región holguinera. Su estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo, tomaron como muestra a en ambas empresas a 41 trabajadores en total. Utilizó la encuesta teniendo como punto de aplicación de instrumento el cuestionario conformado por 39 preguntas. Los autores llegaron a los resultados en donde el 73% de colaboradores se mostraron totalmente en desacuerdo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, encontrando ambos en un estado insatisfactorio. Los autores concluyeron que si existió una relación entre el clima Organización y Satisfacción laboral cuyo

coeficiente fue de 0.72** por medio del Rho de Spearman. Los investigadores recomendaron a la empresa realizar una reestructuración sobre el ambiente en las condiciones físicas con equipos modernos, realice un plan de presupuesto sobre los recursos materiales que serán utilizados en las actividades diarias de cada trabajador, solicitarle al jefe inmediato les brinde reconocimiento e incentivos remunerativos con el fin que el trabajador se sienta considerado como parte familiar de la institución.

1.2.2. A nivel Nacional

Benavente (2019) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima”, su finalidad fue identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia 2018. Su método fue deductivo, estudio tipo descriptivo – correlacional, diseño No experimental – Transversal. Su muestra estuvo constituida por el total de 150 colaboradores, la técnica de datos que emplearon fue la encuesta y como para medir dichas variables aplicaron el cuestionario conformado por un total de 50 preguntas. Los resultados obtenidos fue que el 60.7% de encuestados muestran que el clima es medianamente adecuado, mientras el 28.7% es adecuada y por último el 10.7% es inadecuada; así mismo en cuanto a la satisfacción laboral el 58.0% se encuentra medianamente satisfechos, el 28.7% satisfecho, y por último el 13.3% se encuentran insatisfechos. El autor pudo finalizar señalando que no existe una relación entre ambas variables ya que se obtuvo como resultado a través del coeficiente Rho de Spearman de 0.131 una correlación positiva muy baja. Se recomendó a los jefes funcionarios mejorar la atención al público, las instalaciones y oficinas administrativas y, de igual manera realizar capacitaciones que propicien un mejor clima organizacional con el fin de que los empleados se sientan complacidos, valorados, conformes y motivados.

Llique, et al. (2019) en su estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019”, Su propósito fue conocer la relación de los variables clima organizacional y la satisfacción laboral de la municipalidad provincial de chepén región Trujillo, 2019. Trabajo con el enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, así mismo utilizo el tipo de diseño no experimental – transversal, el estudio se realizó con una

muestra de 61 trabajadores, la cual se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario conformado por 42 ítems. Se pudo obtener como resultados que en cuanto al clima organizacional muestra que el 64% de colaboradores es regular y un 36% de colaboradores que es malo; en cuanto a la satisfacción laboral el 100% señalan que es mala. Los autores concluyeron que existe una correlación positiva alta de 0.721** por medio del coeficiente Rho de Spearman. Como recomendación del autor es aplicar una política dentro de empresa para así poder aumentar la satisfacción laboral en donde se apliquen los incentivos económicos y no económicos además también poniendo a su alcance materiales y equipos.

Tello (2019) es su estudio titulado “Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019”, su objetivo fue conocer el grado de relación existente entre clima laboral y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Moche 2019. Su tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y transversal, la muestra fueron 84 servidores municipales. La técnica que se aplicó fue la encuesta, teniendo como instrumento primordial el cuestionario. Los resultados obtenidos en cuanto clima laboral su nivel fue favorable en un 39% como en sus dimensiones involucramiento laboral en un 46%, comunicación en un 40%, autorrealización en un 39%, condiciones laborales en un 37% y supervisión en un 36%, y por último en satisfacción laboral su nivel fue regular en un 57% como en sus dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos en un 65%, desarrollo personal en un 48% y relación con la autoridad, políticas administrativas en un 45%. El tesista señaló, que se conoció la correlación entre las variables por el coeficiente Rho de Spearman de 0.716** siendo una correlación positiva alta. Se recomendó realizar programas de capacitaciones referentes a la captación del trabajador sobre el entorno laboral en donde se desarrolle de manera profesional y personal, para acrecentar su satisfacción laboral y ofrezca una mejor productividad en su ámbito laboral.

Romaní (2018) en su argumento: “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017”, El objetivo fue conocer la relación de los variables de estudio en la municipalidad distrital de carabayllo, la cual se trabajó con los colaboradores

administrativos, para dicho estudio el método que se aplicó, hipotético deductivo de tipo correlacional – descriptivo, así mismo el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental transversal. La muestra fue constituida por 81 funcionarios de la entidad edil, utilizó la técnica de datos la encuesta e instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el 43.2% de funcionarios captaron que el clima organizacional es Desfavorable, el 30.9% que es Favorable y el 25,9% que es Regular; en cuanto a la satisfacción laboral el 51.9% de funcionarios perciben Insatisfacción laboral, el 27.2% percibe Satisfacción y el 21% le es Indiferente. El autor determinó la relación de las variables de estudio señalando que fue positiva con el 0.730** por medio del coeficiente Rho Spearman, se recomendó incorporar un Plan de Desarrollo de habilidades a los funcionarios, donde se existan los niveles de autonomía, reconocimiento, confianza, apoyo, en un ambiente de igualdad e innovación que conmueve eficientemente en la satisfacción laboral.

Gonzales (2017) en su estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017”. Para este estudio fue importante conocer las relaciones que existía de los variables de estudio dentro de su institución en los colaboradores administrativos. La metodología que emplearon fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, y el diseño no experimental - Transversal, para la recolección de información se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con la suma de 62 ítems. Tomaron la muestra a 160 colaboradores. Se obtuvo como resultados que el 73.8% de encuestados apreciaron al clima organizacional es regular, el 16.3% es deficiente, mientras el 10.0% es bueno; y por último en cuanto a la satisfacción laboral el 73.8% de encuestados considera que el nivel es regular, el 16.3% es moderado, y el 10.0% es bueno. El autor pudo conocer la relación de ambas variables por medio del coeficiente Rho de Spearman de 0.580** siendo una correlación positiva media. Se recomendó al área de recursos humanos que ayude a mantener buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo a través de charlas en cuanto al clima organizacional generando buenas condiciones laborales para una eficiente satisfacción laboral y sobre todo responsabilidad e identidad entre los colaboradores de la entidad edil.

1.2.3. A nivel Local

Vallejos (2020) en su estudio denominado "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud. Ferreñafe – Junio – 2020", Su finalidad fue conocer la relación de clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro de salud de ferreñafe. El tipo de estudio fue descriptivo, correlacional, y su diseño transversal – no experimental. Tomaron en cuenta como muestra a 21 trabajadores, usó la encuesta y el cuestionario constituida con una totalidad de 65 ítems. Se obtuvo de resultados en cuanto a la satisfacción laboral el 38.73% se encuentran bastante satisfecho, esto es debido a sus dimensiones condiciones de trabajo con el 34.7%, interacción de los jefes con el 44.0% y bienes en el trabajo con el 37.5%; mientras referente al clima organizacional el 40.2% de encuestados siempre perciben un buen clima organizacional. El autor pudo concluir que ambas variables existen una relación positiva media de 0.584** por medio del Rho de Spearman. Se recomendó realizar un examen sobre la calidad de servicio que dan los empleados a los usuarios y la relación con sus colegas.

Larios (2020) en su estudio titulado "El Clima Laboral y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, Año 2019", Esta investigación se enfocó a estudiar la influencia de clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Señor de Sipán. Su estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo, con diseño No experimental - Transversal. Empleó el método de inductivo – deductivo, la técnica de datos fue la encuesta con un cuestionario conformado por 86 ítems a una muestra de 13 colaboradores. Los resultados obtenidos arrojando en cuanto al clima laboral el 38.4% de encuestados se mostraron en un nivel medio debido a que no se sintieron del todo cómodos en el entorno de trabajo y el 30.8% se mostraron en un nivel bajo y alto; mientras la satisfacción laboral el 38.4% de encuestados se encontraron en un nivel medio de satisfacción y el 30.8% se encontraron en un nivel bajo y alto. El autor concluyó que existe una relación positiva entre ambas variables por medio del Rho de Spearman de 0.687**. Se recomendó a los jefes de la organización mejorar las capacitaciones y entrenamiento en talleres, para tener un buen entorno laboral, para que el personal se sienta conforme, estimulado y contento, para mejorar el compromiso con la empresa.

Bravo (2019) en su investigación titulada: “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018”, Cuyo objetivo fue determinar la relación de los variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de red de servicios de salud Chiclayo. teniendo como tipo de estudio descriptivo, correlacional de diseño transversal – No experimental, enfoque cuantitativo; la técnica que aplicaron fue la encuesta teniendo como punto de instrumento principal el cuestionario conformada por 95 ítems para medir ambas variables, fue aplicado a un muestrario de 42 integrantes. Se extrajo como resultado un 69% encuestados perciben una Satisfacción laboral Media el 57% encuestados manifiestan que existe un Clima Organizacional Indiferente. El autor pudo concluir que existe una relación positiva moderada de 0,349** por medio del coeficiente de Rho Spearman. Así mismo recomendó desarrollar planes de capacitación constante a los trabajadores; con el propósito de optimizar las condiciones y relaciones laborales que favorezcan al entorno organizacional y la satisfacción laboral de su personal, logrando mayor productividad en su rendimiento y de la misma manera mejorar los servicios que ofrecen a sus pacientes.

Carrión (2018) realizó su tesis denominada: “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque, año 2018”. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental y enfoque cuantitativo, se aplicó la encuesta y como herramienta para medir las variables el cuestionario conformado por un total de 77 ítems, cuya muestra tomada fue de 30 trabajadores. Los resultados obtenidos respondieron en cuanto a la Satisfacción Laboral el 51% de encuestados manifiestan que se sienten poco satisfechos, mientras el 49% de encuestados manifiestan que están totalmente desacuerdo con el Clima organizacional. El autor pudo concluir que existió una relación negativa en ambas variables por medio del coeficiente Rho de Spearman -0,108**, por lo que recomendó fortalecer las relaciones laborales entre el propietario y colaborador, aplicando técnicas de retroalimentación al personal, realizar comunicaciones fluidas con sus colaboradores generando empatía entre sus miembros.

Millán & Montero (2017) su tema investigado fue: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del

2016". Su objetivo fue determinar si existe relación positiva entre los variables. Su enfoque fue cuantitativo, tipo observacional – correlacional, transversal, se usó la encuesta donde se aplicó el instrumento para medir las variables el cuestionario conformado por un total de 77 ítems aplicada a un muestrario de 37 empleados. se obtuvo los resultado en la variable clima organizacional fue nivel alto: involucramiento laboral con 4.05%, comunicación 3.97% y del nivel menos fueron: autorrelación con 3.85%, supervisión con un porcentaje de 3.90%, los resultados para la variable satisfacción laboral fueron las dimensiones con nivel alto, significación de la tarea con 4.32%, condiciones de trabajo con 4.21% y en cuando al valor menos se obtuvo la dimensión beneficios económicos con 4.04% y reconocimiento personal con 4.13%. Los autores pudieron concluir que existe una correlación positiva entre las variables, por lo que también recomendó a la institución desarrollar técnicas para la capacitación del personal, que en un futuro se analice los estatus salariales acorde a sus funciones, Supervisar y Controlar las tareas y actividades que ejecute cada trabajador con la finalidad mantener colaboradores satisfechos y motivados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

1.3.1.1. Definición de Clima Organizacional.

Para Chiavenato (2000) citado por García (2009) define al clima organizacional como "Las peculiaridades o atributo del entorno laboral que son percibidas o experimentadas por los integrantes de las compañías y estos a la vez tienen autoridad directa en el proceder de los trabajadores". (p. 47)

Así mismo Álvarez (1995) citado por García (2009) argumenta que el clima organizacional es como:

El lugar de tarea que resulta de la manifestación o expresión de diversas causas que pueden ser de carácter interpersonal, físico y organizacional. El lugar donde los colaboradores realizan su trabajo va a influir de forma notoria en la satisfacción y conducta, y, por lo tanto, en su imaginación y rendimiento. (p. 47)

James y James (1989); Reichers y Schneider (1990) & Álvarez (1992) citado por Toro (2010) menciona que el clima organizacional se entiende como "el total de

percepciones compartidas que los individuos se forman respecto a las verdades del trabajo y de la compañía”. (p. 40)

Al respecto Chiang, Núñez, Martín & Salazar (2010) citado por Chirinos, Meriño & Martínez (2018) sustentan que el clima organizacional como las singularidades que caracteriza una institución de otra, que van a perdurar en el tiempo e inciden en la conducta de los trabajadores en las compañías. De esto se deduce que debe existir un excelente entorno laboral para ayudar en el desenvolvimiento de los participantes. (p. 45)

Finalmente, el clima organizacional para Hellriegel, et al. (2008) citado por Chirinos, et al. (2018) señalan que se alude a un conjunto de atributos captados de una institución y se deduce en el modo que la organización y sus subsistemas se relacionan con sus integrantes y ambiente. (p.48)

Fernández (2008) citado por Grimaldo, Sánchez, Ramírez & Cuervo (2018) aseguran que:

La conducta y las actitudes de los individuos, de igual manera que las relaciones laborales influyen de manera considerable en el medio ambiente laboral, en pocas palabras, el clima laboral juega un papel fundamental para que el rendimiento del colaborador sea el más adecuado. (p. 10)

Litwin y Stringer (1968) citado por Aya, Ortiz & Villareal (2020) definen el clima como “una peculiaridad relativamente permanente del contexto interno de una compañía, que es experimentada por sus cooperadores, que inciden en su conducta y puede ser entendido cuantificando las características de la empresa”. (p 17).

1.3.1.2. Características del clima organizacional.

Brunet (2011) citado por Ramos (2012) en la tabla 1, presenta las peculiaridades propias de la teoría del entorno. El clima laboral conforma una figura de las singularidades de una empresa, así como las singularidades individuales de una persona pueden formar su carácter. Es claro que el clima laboral va a incidir en la conducta de las personas en su entorno laboral, así también el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su manera de actuar. Además de ello el clima atmosférico juega un rol importante de manera que pueda actuar. Ya que es un elemento fundamental al igual que el entorno atmosférico. El clima dentro de una

entidad al momento de presentar problemas se presenta en los casos, en el estilo de liderazgo, tamaños de la empresa y la estructura institucional, entre otros.

Tabla 1:

CARACTERÍSTICAS DEL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo lo mismo.
El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Fuente: Tomado de Taguiri 15, p. 24-25, traducción libre citado por Ramos (2012)

Los componentes señalados se resumen para fomentar un entorno particular provisto de sus propias peculiaridades que representa, en cierto modo, la personalidad de una institución va incidir en la conducta de los individuos en mención.

De tal manera la personalidad que califica a las organizaciones puede ser sana, si la persona se encuentra en malsana pues esto presenta problemas en las relaciones de los trabajadores dentro de la empresa, además de ello tendrá problemas para adaptarse. La compañía tampoco puede estar consciente de su figura y la imagen que presentan, es por ello presentar los contextos tanto lo considerado y de la necesidad de hacer un análisis profundo sobre el clima organizacional en la compañía. Si bien es cierto tomando en referencia lo mencionado anteriormente se verá el comportamiento que caracteriza a la persona. Manifiesta que el clima organizacional precisa la eficiencia del prestigio y la calidad. Supongamos que una empresa de salud que presta servicios de atención al cliente no es satisfactoria para la persona externa, puede ser por varias razones; como

falta de capacitación al personal, prestación de servicios deficientes, mal reclutamiento de personal, políticas de calidad etc. Estas son las causas y efectos de un entorno deficiente. Pues ahora en cuanto a las dimensiones que califica el nivel del clima va de la mano con el crecimiento humano, dentro de ello está la capacitación y el profesionalismo, de tal manera el plan va desde la selección del personal, en donde se seleccionara personales capacitados y que se comprometan con la entidad para llevar el buen funcionamiento, si se realiza todos estos factores de la mejor manera llegaremos a alcanzar el éxito y el rendimiento alto de organizaciones.

1.3.1.3. Tipos de clima organizacional.

Barroso (2004) citado por Ortiz (2018) considera los siguientes tipos de clima organizacional:

1.3.1.3.1. Clima autoritario.

a) Sistema I. Autoritarismo explotador: Este Procedimiento que se va caracterizar, porque los jefes no brindan atención oportuna a su trabajador, Lo que se aprecia en el entorno laboral, es amenazas, raras veces, estímulos, miedo y castigos, es decir las decisiones y metas de los colaboradores no son tomados en cuenta para alguna tomas de decisiones organizacionales, ya que la comunicación de los gerentes con los subordinados son escasos, entonces podemos decir que es un clima que manifiesta un entorno estable y aleatorio, por lo que no existe una comunicación adecuada

b) Sistema II. Autoritarismo paternalista: Esta técnica es caracterizada porque existe confianza entre la alta jefatura y los subordinados; las decisiones las toman la alta jefatura, pero en algunas circunstancias las decisiones las toman en las Jerarquía de menos nivel. Hacen uso de los estímulos y sanciones como base de incentivo a sus colaboradores, aquí se maneja el mecanismo de control, estos pueden ser delegados rangos inferiores o intermedios. De acuerdo con esta conceptualización, la gerencia juega con las necesidades sociales del personal. Sin embargo, se le hace creer que labora entorno estable y estructurado;

aquí se desarrollan los grupos informales, pero éstos casi nunca se comprometen a los objetivos de la empresa.

1.3.1.3.2. Clima participativo.

a) Sistema III Consultivo: Esta técnica se manifiesta por la confianza de los gerentes con sus colaboradores permite tomar que sus subordinados puedan tomar decisiones objetivas para así puedan satisfacer sus necesidades de autoestima y prestigio, utilizan recompensas y castigos de vez en cuando. La comunicación es descendente. Existe una relación moderada entre la jefatura y el personal, algunas veces un elevado índice de confianza. La supervisión se va delegar de la parte superior hacia la parte inferior con un sentimiento de responsabilidad en el rango superior e inferior. Pueden generar equipos informales, negándose asumir su compromiso con los objetivos de la organización. Este clima presenta energía y gestión, se da bajo la premisa de metas por lograr.

b) Sistema IV Participación en grupo: En esta técnica va existir una plena confianza en el personal, de parte del directorio, las decisiones que se tomen están distribuidas en toda la compañía, la comunicación fluye de forma ascendente como descendente y lateral. La motivación del personal, es dada por la participación, compromiso, por propuesta de objetivos de producción, para optimizar las técnicas de trabajo y la evaluación de las técnicas para cumplir funciones, para evaluación de la producción en función a las finalidades de las metas empresariales. Las conexiones laborales entre el controlador con el supervisado, están basadas en la amistad, confianza y las responsabilidades compartidas; del mismo modo, los equipos formales e informales son constantemente los mismos. La función de este método en los grupos laborales, este va ser la técnica o medio para lograr las metas, mediante la participación haciendo uso de estrategias.

1.3.1.4. Dimensiones del clima organizacional

Chiang, Salazar, Huerta, & Núñez (2008) citado por (Chuquipoma & Mendo, 2018, p. 21 - 30) mencionan las dimensiones esenciales que se toman en cuenta para evaluar el clima organizacional, estas son:

a) Autonomía: Viene hacer la percepción que tienen los trabajadores acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria para tomar decisiones de las técnicas laborales, metas y prioridades. Los indicadores a considerar son:

a.1) Toma de decisiones: Con este se mide, el nivel de ser autónomo del trabajador al momento de tomar una decisión y dar solución a un inconveniente que se presenta en el trabajo.

a.2) Ejecución del modo de trabajo: Mediante este indicador se mide, el nivel de autonomía que tiene el trabajador con el modo de ejecución de su trabajo.

a.3) Realización de actividades: Se determina, el nivel de la autonomía que tiene el servidor municipal, para la ejecución de sus funciones.

a.4) Estándares de ejecución del trabajo: Con este indicador se conoce, el nivel de autonomía en los estándares de la realización de sus labores, que tiene el servidor municipal.

a.5) Organización propia: Permite medir el nivel de la autonomía propia de los trabajadores de la entidad municipal.

b) Cohesión: Viene hacer la captación de las relaciones entre los servidores municipales dentro de sus oficinas, la existencia de una atmósfera agradable, de confianza y amena, con la proporción de ayuda material en la ejecución de sus funciones diarias al servicio del administrado. Para este estudio según la realidad del municipio se definen y operacionalizan los indicadores siguientes:

b.1) Ayuda en equipo: Permite medir el nivel de ayuda que sienten los individuos entre los equipos de trabajo.

b.2) Relación entre equipo: Permite evaluar el grado de relación con los integrantes del grupo dada, por la percepción del servidor municipal

b.3) Conciencia de equipo: Permite medir el grado de conciencia del grupo, que se da por la percepción del servidor de las distintas áreas.

b.4) Afinidades entre equipo: Permite conocer las afinidades entre los grupos de trabajadores, esto se da por la percepción del servidor municipal.

c) Confianza: Es la percepción donde se tiene, la libertad para comunicarse libremente con los gerentes de cada área, para poder tratar asuntos de trabajo o temas personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra los integrantes. Los indicaron fueron:

c.1) Confidencialidad del jefe: Permite conocer el grado de confidencialidad de los jefes, que perciben el personal municipal.

c.2) Principios del jefe: Facilita medir el nivel de los principios de cada gerente, que fue percibido por el servidor municipal.

c.3) Confianza con el jefe: Permite medir el nivel de confianza con los gerentes, que percibe el personal municipal.

c.4) Responsabilidad del jefe: Permite medir el nivel de responsabilidad de los jefes, que es captado por cada servidor del municipio.

c.5) Soporte del jefe: Permite conocer el soporte que le brinda el jefe, según lo que siente el servidor municipal.

d) Presión: Permite medir la sensación de los colaboradores de acuerdo a los estándares de desenvolvimiento, funcionamiento y finalización de las funciones diarias. Este estudio según la realidad del municipio se definen y operacionalizan los indicadores siguientes:

d.1) Tiempo disponible: Permite determinar la presión de parte de los altos cargos de la entidad municipal.

d.2) Lugar relajado: Permite medir el nivel de presión respecto a lo que sienten del ambiente relajado por parte del trabajador.

e) Apoyo: Permite medir la percepción que siente el personal del comportamiento que tienen dentro de la municipalidad, influye en el aprendizaje de los errores, por parte del servidor municipal, sin temor a represalias de sus jefes o compañeros de labores. Para este estudio según fue la realidad del municipio se definieron y operacionalizan los siguientes indicadores.

e.1) Apoyo oportuno del jefe: Se mide el apoyo que brinda los jefes a sus colaboradores, esto es percibido por el personal.

e.2) Apoyo al desarrollo: Permite medir el apoyo del municipio de la percepción positiva que tiene el trabajador por el apoyo para desarrollarse de parte del gerente, donde se percibe la dificultad.

e.3) Respaldo del jefe: Permite medir el apoyo de la organización, cuando sienten que es respaldado por sus jefes, es la percepción positiva del colaborador.

e.4) Confianza resolución problemas con el jefe: Con este indicador se mide el apoyo que le da el municipio, donde el personal siente que sus jefes le

dan la confianza suficiente para dar solución a un problema en particular, ello es percibido positivamente por el servidor municipal.

e.5) Respaldo y aprendizaje: Permite medir el nivel de apoyo del respaldo y aprendizaje que otorga los jefes, ello es percibido por sus subordinados.

f) Reconocimiento: Con esta dimensión se conoce la percepción que tienen los integrantes del municipio, con respecto a la recompensa que perciben, por su contribución al municipio. Los indicadores son:

f.1) Felicitación por logro: Facilita conocer el reconocimiento en cuanto a felicitaciones al colaborador municipal por sus logros obtenidos.

f.2) Reconocimiento de virtudes: Facilita medir el reconocimiento por virtud de cada colaborador municipal.

f.3) Reconocimiento de acción: Facilita a determinar el reconocimiento de acción por parte del municipio al colaborador municipal.

f.4) Ejemplificación: Permite conocer el reconocimiento por ejemplificación de los colaboradores

g) Equidad: Mide la sensación que los servidores tienen de las políticas y reglamentos de la institución. Se operacionalizan los siguientes indicadores.

g.1) Equidad de trato: Se evalúa el grado de equidad de trato que siente el trabajador por parte de la empresa.

g.2) Razonabilidad de objetivos: Determina la equidad que brinda el municipio, con respecto a la razonabilidad de los objetivos, que es percibida por el trabajador.

g.3) Necesidad de halagos: Se mide el nivel de equidad del municipio, donde el trabajador percibe la necesidad de halago por las funciones que destaca.

g.4) Favoritismo: Permite conocer el nivel equidad que demuestra la institución, del favoritismo en el trato, ello es percibida por el trabajador.

g.5) Equidad de reconocimiento: Permite evaluar el nivel de equidad sobre el reconocimiento, ello es percibida por el personal.

h) Innovación: esta dimensión va a permitir conocer lo que perciben los colaboradores, quienes sufren de rotación, asumen riesgos, ser innovadores en sus

nuevas áreas laborales, en donde tengan poca experiencia. Se consideran los siguientes indicadores.

h.1) Ánimo al estudio: Con este indicador se mide el nivel de ánimo al estudio, ello es percibida por el trabajador.

h.2) Incentivo innovación: Se mide el grado de innovación del municipio, referente al ánimo del personal municipal.

h.3) Incentivo de mejora: Este indicador permite medir el grado de innovación del municipio, referente al incentivo de mejoramiento, que es percibida por el personal.

h.4) Incentivo de soluciones: Este indicador es importante porque permite conocer cuánto de innovación aporta cada colaborador en las resoluciones de problemas que se presentan en el entorno laboral.

h.5) Valoración de innovaciones: Este indicador permite conocer cuánto valoran los jefes y gerentes sobre las innovaciones que realizan sus colaboradores dentro de su área laboral.

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición de Satisfacción Laboral

Existe varios conceptos sobre Satisfacción laboral, para ello se tomó en cuenta las de mayor relevancia para nuestra investigación:

Locke (1976) citado por Ortiz (2018) conceptualiza la satisfacción laboral como:

Una situación emocional, que es resultante del estado emocional positivo o placentero resultante de una apreciación subjetiva de las experiencias del trabajo del individuo. Ello se trata de una actitud general, no solamente se trata de una específica, si no, es resultado de muchas actitudes específicas que siente un colaborador, hacia sus funciones y los factores que la relacionan con él. (p. 31)

Bravo, Peiro & Rodríguez (1996) citado por Ortiz (2018) Se refieren a la satisfacción laboral como:

Posición o conjunto de posiciones, desempeñadas por el personal sobre una situación laboral, estas posiciones pueden ir direccionadas hacia las labores en general. Así la satisfacción laboral hace referencia a las posiciones de los individuos hacia varios aspectos de sus labores, dentro de un concepto

innovador. Como resultado se puede decir que el hablar de satisfacción laboral implica hablar de sus posiciones o actitudes . (p.31)

Según García Rada (2008) citado por Chuquipoma & Mendo (2018) conceptualiza “La satisfacción laboral se refiere a la forma como se sienten los individuos en el trabajo. Involucrando muchos aspectos, como la remuneración, estilos de control, condiciones laborales, compañeros de trabajo y oportunidades para la promoción.” (p.21)

Palma (2005) citado por Guzmán (2018) viene hacer la posición del personal, hacia su trabajo en función a los aspectos que tiene que ver con su desarrollo profesional, beneficios laborales y salarios que reciben, políticas de administración, relaciones con otros integrantes de la compañía y la autoridad, condiciones materiales y físicas, que puedan facilitar su labor, y el desempeño de sus funciones. De la misma forma, tiene relación con el desenvolvimiento; “un colaborador feliz es un colaborador productivo”. Mientras el personal se encuentre contento y motivado con las tareas que ejecuta en su entorno laboral, pondrá mayor esfuerzo en sus labores y obtendrá óptimos resultados .

1.3.2.2. Tipos de satisfacción laboral.

Landy & Conte (2005) citado por Guzmán (2018) describen 4 tipos de satisfacción laboral que se muestran a continuación:

a) Satisfacción Laboral Progresiva: Es cuando el colaborador se siente satisfecho en su centro de trabajo en la medida que aumenta su nivel de anhelo.

b) Satisfacción Laboral Estable: Con respecto al nivel de anhelo, en donde los colaboradores están motivados por mantener su nivel y seguir laborando de la misma forma y tratar de aumentar su nivel para ser recompensado por los administradores.

a) Satisfacción Laboral Conformista: Es el estado que se asocia a un bajo esfuerzo de sus funciones y una voluntad escasa para su adaptación. Ello refleja que el personal no se esfuerza más allá de lo que pueda hacer y con ello conseguir crecer laboralmente y personal.

c) Pseudo - Satisfacción: Se basa en los componentes que estimulan en el colaborador falsas emociones, que son usados como tipo pretexto, en este caso con el fin de obtener una satisfacción eficiente.

1.3.2.3. Dimensiones de satisfacción laboral

Para el presente estudio se tomó como ejemplo las dimensiones de Chiang, Salazar, Huerta, & Núñez, (2008) citado por Chuquipoma & Mendo (2018) dicho cuestionario estuvo basado en lo estudiado por Melia y Pairo. Este cuestionario es usado para medir la satisfacción en grupos de trabajos de organizaciones públicas, Las dimensiones a considerar son:

a) Satisfacción por el trabajo en general: Esta dimensión conceptualiza y sustenta la satisfacción que percibe de modo general el colaborador municipal. Los indicadores considerados son:

a.1) Colaboración funcional: Este indicador nos permite evaluar la satisfacción por el trabajo con referencia a la percepción.

a.2) Estímulo del equipo: En este indicador utilizando la función de la percepción se mide el nivel de satisfacción con respecto al trabajo en equipo

a.3) Participación activa: Este indicador permite determinar el nivel de Satisfacción por las tareas, de acuerdo a la captación activa del servidor municipal.

a.4) Satisfacción con el equipo: Determina el nivel de Satisfacción por las labores en general, referente a la percepción del equipo por parte del personal.

a.5) Atención de sugerencias: Se conoce el nivel de satisfacción por las labores en general, utilizando la percepción en grupos de trabajo de los colaboradores.

a.6) Reconocimiento percibido: Facilita a conocer el nivel de satisfacción por tareas en general, tomando en referencia lo que perciben en la atención de sugerencias.

a.7) Percepción de autonomía: Facilita a conocer el nivel de la satisfacción de las labores en general percepción con respecto a la autonomía del colaborador.

a.8) Libertad metodológica del trabajo realizado: La percepción de la libertad metodológica del trabajo ejecutado por los colaboradores la cual permite conocer el nivel satisfacción laboral.

a.9) Soporte administrativo: Determina el nivel de Satisfacción de las funciones en general, de acuerdo a la percepción del soporte administrativo del personal.

b) Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: Aquí se mide la percepción del trabajador que tiene sobre su ambiente físico de trabajo, que es percibido por el personal municipal. Sus indicadores son:

b.1) Adecuación de espacio: Se mide el grado de Satisfacción con el entorno físico del trabajo, respecto a la percepción que siente el trabajador de contar con una iluminación e espacio eficiente de trabajo.

b.2) Condiciones físicas: Se mide el grado de Satisfacción con el entorno físico del trabajo, que siente el trabajador de las condiciones físicas del espacio donde realiza su tarea.

b.3) Percepción de temperatura: Facilita conocer la Satisfacción en el entorno de trabajo, con respecto a la percepción de tener iluminación adecuada en el espacio donde se realizan las funciones el trabajador.

b.4) Percepción de limpieza: Con este elemento permite conocer la satisfacción en cuanto al entorno, en este caso la limpieza eficiente del área que labora.

b.5) Disponibilidad de tecnología: Facilita conocer el grado Satisfacción del entorno de trabajo, respecto a la percepción que tiene el trabajador de contar con la tecnología adecuada para realizar el trabajo.

c) Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo: Este dimensión detalla la percepción positiva que tienen los colaboradores sobre la forma en que realizan sus actividades

c.1) Percepción de gusto por el trabajo: Permite conocer el gusto que siente el empleado con la forma que realiza sus actividades y funciones dentro de la organización.

c.2) Satisfacción por el trabajo en sí mismo: Es importante porque permite medir el nivel con el cual realizan sus trabajos, en referencia en sí mismo al trabajador.

c.3) Destrezas y satisfacción laboral: Facilita conocer el nivel de satisfacción que siente el trabajador por la forma como ejecuta sus tareas y cómo la empresa aprecia sus destrezas.

c.4) Cumplimiento de metas: permite determinar el grado de Satisfacción que siente el trabajador con la manera que realiza sus funciones por el cumplimiento de las metas del personal.

c.5) Relación jefe inmediato: Permite evaluar la Satisfacción que siente el trabajador, con las buenas relaciones que mantiene con su jefe inmediato.

c.6) Relación jefe superior: Es importante conocer en qué nivel se encuentra y como se maneja la relación entre los colaboradores con sus jefes de área.

d) Satisfacción con las oportunidades de desarrollo: Facilita a conocer el aspecto positivo, en este caso en referencia sobre las oportunidades de desarrollo nivel profesional en su área de trabajo.

d.1) Oportunidad de carrera: Permite evaluar las oportunidades de carrera que percibe el trabajador que le puede otorgar su área donde se desempeña.

d.2) Oportunidad de capacitación: Facilita a conocer la Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, en este caso, si sus superiores les ofrecen capacitaciones de cursos relacionadas a su área de trabajo.

d.3) Estabilidad funcional: Facilita determinar el grado de Satisfacción de percepción con respecto a la estabilidad de sus funciones.

d.4) Trato equitativo y justo: Este indicador permite conocer, el grado de percepción que siente el trabajador del trato equitativo y justo dentro de su área de trabajo.

d.5) Cumplimiento de leyes laborales: Facilita a evaluar la Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, que siente el trabajador con el cumplimiento de las leyes laborales.

d.6) Satisfacción general: Determina el grado de Satisfacción por la satisfacción en general, percibido por sus integrantes.

d.7) Oportunidad de promoción: Permite medir el nivel de Satisfacción, respecto a la percepción de contar con oportunidades de ascenso.

e) Satisfacción con la relación subordinado – supervisor: Con esta dimensión se midió el grado de relación subordinado empleado. se tomó en cuenta los siguientes indicadores:

e.1) Frecuencia de supervisión: Permite medir el nivel de la percepción que tiene el trabajador, con respecto a la frecuencia de supervisión

e.2) Supervisión adecuada: Este indicador permite medir la sensación de la calidad de supervisión.

e.3) Juicio de superiores: Este indicador permite medir el juicio de sus superiores jerárquicos.

e.4) Dirección recibida: Facilita a conocer la percepción que siente el trabajador de la dirección recibida,

f) Satisfacción con la remuneración: Con esta dimensión se mide la percepción del trabajador con respecto a su remuneración. Para esta investigación se tuvo los siguientes indicadores:

f.1) Salario adecuado: Permite conocer la satisfacción que siente el trabajador si cuenta con un salario satisfactorio.

f.2) Condiciones laborales: Permite medir las condiciones laborales, si son eficientes.

f.3) Negociación laboral: Permite medir la percepción que siente el trabajador por la negociación laboral.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Ferreñafe, año 2020?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020?

¿Cómo se valida la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020?

1.5. Justificación e importancia

La presente investigación fue importante porque se describió los problemas que acechan a los servidores de la municipalidad de Ferreñafe referente, al clima organizacional y la satisfacción que ellos perciben dentro de su área u oficina que

laboran, permitió determinar la relación de ambas variables de estudio y en consecuencia poder solicitar al área competente una evaluación rutinaria o semanal sobre el clima que percibe cada empleado, para contribuir en el mejoramiento de las relaciones interpersonales del servidor público hacia el contribuyente que buscan ser atendidos con amabilidad.

Según Méndez (2012) citado por Santa Cruz (2015) mencionar que la justificación en la investigación puede ser de carácter teórico, social y metodológico.

Justificación teórica; El presente informe de investigación fue teórica porque se empleó conceptos y bases teóricas de autores expertos del tema clima organizacional y satisfacción laboral, así mismo se tomó en cuenta investigaciones realizadas por estudiantes, que nos sirvió para contrastar los resultados encontrados, permitiendo realizar un análisis académico más profundo de los motivos que provocan el problema investigado, con la finalidad de dar un panorama diferente de los acontecimientos que la generan.

Justificación Metodológico: Nuestro estudio de investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, se empleó la técnica de la encuesta; como instrumento principal el cuestionario para ambas variables, donde fue procesado por el sistema o aplicación Excel para luego ser tabulados en el SPSS 25, finalmente se tabulo los resultados, contrastando con los antecedentes similares a nuestra investigación.

Justificación social: La investigación beneficiará a la entidad edil para poder brindar solución a sus trabajadores sobre su insatisfacción, donde por medio del área de Recursos Humanos pueda realizar evaluaciones constantes sobre los empleados administrativos, propiciando en ellos un desarrollo administrativo óptimo, para así poder alcanzar en ellos mejores resultados positivos, la buena comunicación de sus superiores con sus subordinados una relación amical, también un ambiente laboral adecuada.

Justificación Practica: Así mismo tenemos a Bernal (2010) que nos menciona que “Es una justificación práctica, cuando el estudio que se efectúa ayuda a solucionar un problema, recomendando una serie de estrategias, que al llevarlas a la práctica contribuirá a dar solución” (p.106). Para esta argumentación se aplicó la justificación práctica: de acuerdo a los resultados obtenidos se formuló algunas recomendaciones para solucionar en gran parte la dificultad que está provocando insatisfacción de la ciudadanía.

1.6. Hipótesis

H1. El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020

H0. El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreñafe - 2020.

1.7.2. Objetivo específicos

Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020.

Establecer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020.

Validar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020

II.MATERIAL Y METODOS

MATERIAL Y METODOS

1.2. Tipo y diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo descriptiva y correlacional

a) Investigación descriptiva:

Esta investigación busca especificar peculiaridades y características relevantes de cualquier portento que se analice, describiendo tendencias de un grupo o población. Hernández, et al. (2014), p. 9); es decir, que se basa en medir la información en forma conjunta e independiente de las variables en estudio, su objetivo es señalar si se relacionan entre sí.

Este estudio fue de tipo descriptivo, pues se recogió información necesaria e independiente que permitió dar respuesta a la problemática en investigación, en relación al variable independiente clima organizacional que fue sujeto de análisis.

b) Investigación correlacional:

La investigación correlacional busca analizar la relación en donde se puede trabajar con dos o más variables, (Hernández, et al. 2014 p. 95) por lo tanto mencionar que nuestra investigación es correlacional, en donde se validó el nivel de relación de ambas variables con el personal administrativo de la municipalidad provincial de ferreñafe.

2.1.2. Diseño de Investigación

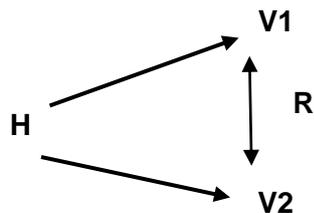
El diseño de la investigación fue **No Experimental**, pues sólo se observó la problemática que se conoció en su estado natural, sin manipular ninguna de las variables por los investigadores. Hernández, et al. (2014) p. 152. Nuestro estudio fue no experimental, se observó las falencias existentes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe sin alterarlas en su estado natural. El diseño es de **Corte Transversal**, porque son estudios donde se recoge la información en un momento dado y en un tiempo único, es decir analizar las incidencias en el momento y tiempo único. Hernández, et al. (2014) p. 154.

La metodología empleada para este estudio fue del **Enfoque Cuantitativo**, permitió usar el método de recolección de datos en la cual facilito evaluar la hipótesis en referencia con la medición numérica y el análisis estadístico. Hernández, et al. (2014) p. 04. Esta metodología permitió cuantificar los resultados

que se recogieron con los instrumentos de recolección de datos, mediante el análisis estadístico en el programa SPSS 25, así se llegó a los objetivos propuestos, teniendo como resultado final la validación de ambas variables.

Esquema correlacional de hipótesis

Donde:



H = Hipótesis

V1 = Clima Organizacional

V2 = Satisfacción Laboral

R= Relación

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Está constituida por 297 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. Datos otorgados por el jefe de Recursos Humanos.

2.2.2. Muestra

La muestra es un fragmento estadístico general de la población total, según Hernández, et al. (2014) p.176; en este sentido para dicho estudio nuestra muestra será a 168 trabajadores administrativos que laboran en distintas áreas u oficinas.

Así mismo podemos decir que el tipo de muestra fue el muestreo probabilístico ya que la cantidad total de individuos de la población serán elegidos al azar; es decir se aplicará de forma aleatorio simple.

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

n: Tamaño de la muestra.

N: Valor de la población.
p: Probabilidad de éxito
q: probabilidad de fracaso
Z: índice de confiabilidad
e: Margen de error.

Datos:
n: ¿?
N: 297
p: 0,50
q: 0,50
Z: 95% = 1,96
e: 0,05

Desarrollo:

Reemplazo de valores:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 297 \times 0,50 \times 0,50}{(297-1) (0,05)^2 + ((1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50)}$$

$$n = \frac{285.24}{1.70}$$

$$n = 167.78$$

$$n = 168 \text{ administrativos}$$

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

2.3.1.1. Definición Conceptual.

Variable Independiente = Clima organizacional

Son atributos o conjunto de atributos del entorno de trabajo, este acuerdo va desaparecer cuando se intenta abordar la naturaleza de esos atributos, como se combinan y cómo el individuo configura su percepción, tanto en su conducta y comportamiento. Chiang, et al. (2010) p. 14)

Variable dependiente = Satisfacción laboral

Davis y Newstrom (2003) citado por Constantino & Lozada (2018) Son sentimientos y emociones percibidos por los trabajadores acerca del ambiente de trabajo, estos pueden ser favorables o también desfavorables. (p.20)

2.3.1.2. Definición Operacional.

Variable Independiente = Clima organizacional

Bordas (2016) citado por Ortiz (2018) se refiere a la captación que sienten o tienen los colaboradores, referente a su centro de trabajo, donde desempeñan su trabajo en un lapso de tiempo otorgado. En este ámbito es el que aporta al colaborador condiciones que favorecen o retardan el desempeño de su trabajo. (p. 22)

Para este estudio se tomó en cuenta el cuestionario que sirvió para evaluar la variable independiente, clima organizacional y sus 8 dimensiones que se mencionaron previamente en la teoría.

Variable dependiente = Satisfacción laboral

Palma (1999) citado por Gotelli & Mansilla (2018) considera a la satisfacción laboral como un grado emocional asociado con el trabajo de los colaboradores de la organización. (p.56).

Para evaluar la variable dependiente, satisfacción laboral, se realizó el cuestionario diseñado en base a las cinco dimensiones, estudiadas en líneas arriba.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 2:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Operacionalización de la Variable Independiente				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
C L I M A O R G A N I Z A C I O N A L	Autonomía	Toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones. 2. Usted decide el modo que ejecutara su trabajo 3. Usted propone sus propias actividades de trabajo 4. Determina los estándares para la ejecución de su trabajo 5. Organiza sus funciones como mejor le parece 	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El Cuestionario</p>
		Ejecución del modo de trabajo		
		Realización de actividades		
		Estándares de ejecución del trabajo		
		Organización propia		
		Ayuda en equipo		
	Cohesión	Relación entre equipo	<ol style="list-style-type: none"> 6. El personal que labora en este municipio se ayudan los unos a los otros 7. El personal que laboran en este municipio se llevan bien entre si 8. Hay espíritu de trabajo en equipo entre el personal que labora en este municipio 9. Siente que tiene muchas cosas en común con la gente que trabaja con usted 10. Siente confianza en su jefe que no divulgue las cosas que le cuenta de manera confidencial 11. Su jefe inmediato es una persona de principios bien definidos 12. Su jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente 	
		Conciencia de equipo		
		Afinidades entre equipo		
		Confidencialidad del jefe		
		Principios del jefe		
		Confianza con el jefe		
Confianza	Responsabilidad del jefe			
	Soporte del jefe			

C
L
I
M
A

O
R
G
A
N
I
Z
A
C
I
O
N
A
L

			13. Su jefe inmediato cumple con los compromisos que asume con usted
		Tiempo disponible	14. No es probable que su jefe inmediato le dé un consejo malo
		Lugar relajado	15. Tiene demasiado trabajo, pero el tiempo para llevarlo a cabo es suficiente
			16. Su ambiente de trabajo es un lugar donde se puede trabajar cómodamente
	Presión		17. Cuando se encuentra en su casa, es difícil que lo llamen para atender un problema en el trabajo
			18. Se sintiera feliz, si tuviera un día libre
			19. En el municipio donde trabajo siento un alto estrés laboral, por las exigencias de trabajo, pero es manejable.
		Apoyo oportuno del jefe	20. Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato, cuando es necesario
		Apoyo al desarrollo	21. Cree que a su superior le interesa que se desarrolle profesionalmente
		Respaldo del jefe	22. Cree que su superior lo respalda plenamente
	Apoyo	Confianza resolución problemas con el jefe	23. Resulta fácil dialogar con su superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo
		Respaldo y aprendizaje	24. Siente el respaldo de su superior, y deja que aprenda de sus errores.
		Felicitación por logro	25. Lo felicitan cuando hace bien su trabajo
		Reconocimiento de virtudes	26. Sus superiores hablan de su desempeño cometa o no errores
	Reconocimiento	Reconocimiento de acción	27. Su superior conoce sus fortalezas y se los hace conocer.
		Ejemplificación	28. Su superior es rápido para reconocer su buen desempeño.
			29. Su superior lo toma como ejemplo de lo que se debe hacer
	Equidad	Equidad de trato	30. El trato que recibe es justo por parte de superior
		Razonabilidad de objetivos	31. Las metas que fija su superior para su trabajo es razonable

Técnica:
La encuesta

Instrumento:
El Cuestionario

Innovación	Necesidad de halagos	32. No es probable que su superior lo halague sin motivos	Técnica: La encuesta Instrumento: El Cuestionario
	Favoritismo	33. Cree que su superior tiene favoritismo	
	Equidad de reconocimiento	34. Si su superior despide a un trabajador, es porque esa persona se lo merece	
	Animo al estudio	35. Su superior siempre lo anima a desarrollar sus propias ideas	
	Incentivo innovación	36. A su superior le agrada que intente hacer sus trabajos de varias formas	
	Incentivo de mejora	37. Su superior lo anima su forma de hacer sus funciones	
	Incentivo de soluciones	38. Su superior lo anima a encontrar nuevas maneras de hacer frente a sus antiguos conflictos	
	Valoración de innovaciones	39. Mi superior valora las nuevas funciones que hago	

Operacionalización de la Variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
S A T I S F A C C I	Satisfacción por el trabajo en general	Colaboración funcional	1. En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo	Técnica: La encuesta Instrumento:
		Estímulo del equipo	2. La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce	
		Participación activa	3. Participa de forma activa en las decisiones acerca el trabajo, en la gerencia donde se desempeña	
		Satisfacción con el equipo	4. Está satisfecho trabajando con sus colegas de su gerencia	
		Atención de sugerencias	5. Cuando realiza una sugerencia, cree que es tomado con atención	
		Reconocimiento percibido	6. Recibe reconocimiento, cuando ejecuta eficientemente sus funciones	
		Percepción de autonomía	7. Tiene autonomía planificando sus propias funciones	

**Ó
N

L
A
B
O
R
A
L**

			8. Cuenta con libertad para que elija su propia metodología de trabajo	
			9. Cree usted que recibe el suficiente soporte	
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Adecuación de espacio Condiciones físicas Percepción de temperatura Percepción de limpieza Disponibilidad de tecnología		10.El ambiente físico y espacio donde realiza sus funciones, son lo suficiente adecuado. 11.Las condiciones físicas donde ejerce sus funciones, son lo suficiente adecuado 12.La temperatura del ambiente físico donde trabaja, es el adecuado 13.Su lugar de trabajo cuenta con la limpieza, higiene y salubridad adecuada 14.Tiene disponibilidad de los recursos tecnológicos en la gerencia donde se desarrolla.	
	Percepción de gusto por el trabajo		15. Usted encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, con lo que le ofrece la entidad edil.	
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	Satisfacción por el trabajo en sí mismo Destrezas y satisfacción laboral Cumplimiento de metas Relación jefe inmediato Relación jefe superior		16. Las funciones que realiza por sí solo, son satisfactorios 17. La gerencia donde se desempeña, le ofrece las oportunidades de ejecutar las funciones donde destaca 18. Usted cumple con los objetivos y las metas propuestas por su gerencia 19. La relación con sus superiores inmediatos, es la adecuada 20. Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos	
	Oportunidad de carrera Oportunidad de capacitación		21. Cree que tiene oportunidades hacer línea de carrera como funcionario de la entidad edil 22. La gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional	
Satisfacción con las	Estabilidad funcional Trato equitativo y justo			

El Cuestionario

Técnica:
La encuesta

Instrumento:
El Cuestionario

oportunidades de desarrollo	Cumplimiento de leyes laborales Satisfacción general Oportunidad de promoción	<p>23. Cree que encuentra estabilidad funcional en su trabajo</p> <p>24. El trato que recibe por parte del municipio es equitativo y justo</p> <p>25. El municipio cumple de forma óptima, con los pactos colectivos, convenios, disposiciones y leyes laborales.</p> <p>26. Su grado de satisfacción general es alto con este municipio</p> <p>27. Las oportunidades de promoción que le ofrece su institución son adecuadas.</p>	
Satisfacción con la relación subordinado – supervisor	Frecuencia de supervisión Supervisión adecuada Juicio de superiores Dirección recibida	<p>28. El trabajo que realiza es supervisado con frecuencia</p> <p>29. La supervisión que le hacen sus superiores, es adecuada</p> <p>30. Se encuentra de acuerdo con la manera que sus jefes inmediatos juzgan sus funciones</p> <p>31. Le parece correcta la manera en que es dirigido por sus superiores</p>	Técnica: La encuesta
Satisfacción con la remuneración	Salario adecuado Condiciones laborales Negociación laboral	<p>32. El salario que recibe por su trabajo es adecuado</p> <p>33. Se encuentra conforme con las condiciones laborales</p> <p>34. La manera como se da la negociación laboral en su institución es correcta para usted</p>	Instrumento: El Cuestionario

Fuente: *Elaboración Propia*

2.4. Técnica e instrumento de recolección de Datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Según Ramírez (2008) viene hacer del conjunto de procedimientos y recursos del cual hace uso una ciencia o arte. Así mismo hace mención a Néreci (1969-1989) quienes nos manifiestan que el método indica el camino a seguir, la técnica nos va mostrar cómo hacer el recorrido, cabe indicar las técnicas corresponde al último nivel del método científico y reúne los pasos necesarios, por medio el cual se observa, analiza y se va manipular la realidad de la investigación que se está realizando. (p. 42)

Es así que para recabar la información relevante para nuestra investigación se utilizó la encuesta aplicada a 168 trabajadores administrativos que fueron la muestra; de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe que permitió medir los indicadores de las variables clima organizacional y satisfacción laboral que se detallaron en la Operacionalización de variables (ver Tabla 2), para Cabezas, et al. (2018) la encuesta es una técnica propia que hace uso la investigación de campo, se hace uso de ella para hacer indagaciones, conocer opiniones, a través de interrogantes formalizadas teniendo como base el proceso metódico de operacionalización de las variables. Al plantear las preguntas del fenómeno que se desea investigar, permite que las respuestas tenga objetividad, de tal manera es importante porque va permitir obtener información muy útil de los individuos en base al problema planteado, para posteriormente aplicar el análisis cuantitativo, alcanzar conclusiones siendo veraz y coherentes con los datos obtenidos en la investigación, así mismo los autores toman como referencia a (Arias, 2012, p.81) quien reafirma que la encuesta por muestreo o simplemente encuesta viene hacer una estrategia para recoger información a una población o muestra determinada.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para el informe de investigación se empleó el cuestionario anónimo, aplicado de manera virtual por la crisis sanitaria que estamos pasando por el COVID 19. Los cuestionarios constan de 39 preguntas cerradas, para el variable independiente clima organizacional y 34 preguntas cerradas, del mismo para la variable independiente satisfacción, de tal manera dicho instrumento cuenta con la validez, y confiabilidad del juicio de especialistas de la universidad.

A Continuación, se muestra la valoración y escalas para cada variable:

Tabla 3:
VALORACIÓN POR RESPUESTA

Valoración O Ítems	Escala	Según La Valoración Puede Ser
siempre	1	Óptima
Casi siempre	2	Bueno
Algunas veces	3	Regular
Pocas veces	4	Malo
Nunca	5	Deficiente

Fuente: *Elaboración Propia*

De tal manera según Hernández, et al. (2014), teoriza al instrumento del cuestionario como: “una serie de interrogantes que van a permitir obtener información necesaria, con el propósito de dar solución a una problemática”. (p. 217)

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1. Validez

Antes de aplicar el instrumento se tuvo que validar por la valoración de juicio de expertos, es así que mencionan que la validez viene hacer el grado que un instrumento de medición, va permitir medir la variable sometidas a la investigación, por medio de conocedores del tema a investigar. Hernández, et al. (2014) p. 200.

A continuación, se detalla la valoración del instrumento por el juicio de conocedores del tema que se investigó:

Tabla 4:
VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SEGÚN ESPECIALISTAS

Expertos	Especialidad	Elementos de Clima Organizacional	Elementos de Satisfacción Laboral
Mg. Jhony Jiménez Collave.	Magíster en gestión pública	39/39	34/34
Lic. Wilmer Omero Rodríguez López	Licenciado Estadística Estadístico investigación	en en	39/39 34/34

		Mg. En Docencia Universitaria	39/39	34/34
Doc. Elvira Prado	Carmen Rosas	Mg. En Ciencias Económicas con mención en Tributación Dra. en Educación Lic. Administración Contadora Pública Colegiada		

Fuente: *Elaboración Propia*

2.4.3.2. Confiabilidad

Para et al. (2014) viene hacer es el grado en que un instrumento arroja resultados consistentes y coherentes. (p. 207)

La confiabilidad fue determinada por el coeficiente de alfa de Cronbach, de acuerdo a la siguiente valoración siempre (1), casi siempre (2), algunas veces ((3), pocas veces (4), nunca (5), de tal manera se procedió aplicar la prueba piloto a 168 administrativos de la municipalidad de Ferreñafe.

De tal manera se hizo uso del coeficiente alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad del instrumento, procesando las preguntas en el programa estadístico SPSS versión 25

A continuación, se muestra la confiabilidad de ambas variables:

Tabla 5:

CONFIABILIDAD DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de CronBach	N° de Elementos
0.928	39

Fuente: *Programa SPSS V25*

Tabla 6:

CONFIABILIDAD DE SATISFACCION LABORAL

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de CronBach	Nº de Elementos
0,918	34

Fuente: Programa SPSS V25

Según la Tabla 5 del instrumento de la variable clima organizacional, según a lo que arroja el coeficiente alfa de Cronbach su resultado es 0.928; así mismo para Tabla 6, la variable dependiente satisfacción laboral el coeficiente arrojó un valor de 0.918, por lo tanto, se llegó a determinar la confiabilidad de las dos variables es confiable.

2.5. Procedimiento de análisis de Datos

Para recabar los datos se tuvo el apoyo y autorización de la autoridad para llevar a cabo dicho estudio, de la misma manera de un amigo incondicional que nos sirvió de apoyo para poder encuestar al personal administrativo que labora en dicha institución, por medio de un cuestionario que diseñamos. Ellos colaboraron amablemente, para recoger la información solicitamos al jefe de recursos humanos que nos apoye, fue quien nos facilitó los correos, números de celulares de sus compañeros para poder aplicar el instrumento, por temas de pandemia por la Covid_19 y los protocolos de seguridad muchos servidores municipales, no asisten a su centro laboral, se encontraban realizando trabajos remotos, ya por nuestra seguridad y evitar el contagio en visitar a sus domicilios nuestra idea consistió en aplicar dicho instrumento de manera virtual, al principio fue muy engorroso porque cuando los llamábamos no nos querían atender, pero les hablamos de nuestra intención de llevar a cabo la investigación y al final nos apoyaron, les enviamos el cuestionario a cada trabajador una vez que lo llenaban nos volvían a remitir vía WhatsApp, correo, cabe mencionar que algunos nos contestaron telefónicamente.

Una vez que se finalizó con la recolección de la información del personal administrativo, se diseñó una base de datos en Excel con los resultados obtenidos, para luego realizar el procesamiento de la información, posteriormente se procesaron en el programa SPSS versión 25 de donde se obtuvieron gráficos de

barra, cuadro estadístico de Frecuencia, de la misma manera la confiabilidad y por último la relación de ambas variables, para poder probar la hipótesis se empleó el coeficiente Rho de Spearman, con objetivo de validar la relación de las variables, con un nivel de confianza del 95 % y significancia del 5 %.

2.6. Criterios Éticos

Según Larios (2020) en su estudio de investigación muestra los siguientes criterios éticos de las cuales nos sirvieron como ejemplo para la realización de nuestra respectiva tesis tales como:

Confidencialidad: Datos que obtuvieron del personal administrativo que colaboraron como confidente de dicha información por lo que nosotros como investigadores no dilatamos lo obtenido en ningún momento fue protegido en forma oculta.

Consentimiento informado: Se obtuvo la autorización de parte de la autoridad edil de la Municipalidad de Ferreñafe que nos permitió obtener la información de estudio por parte de su personal administrativo que laboran en dicha institución y de la misma forma de su personal de confianza el jefe de Recursos Humanos quien nos proporcionó sus números telefónicos y correos.

Libre participación: se obtuvo el apoyo de parte del personal administrativo sin una acción de presión y tolerancia; pero si explicándole el motivo de dicho estudio.

Anonimidad: el Personal administrativo que nos respondió dicho cuestionario, se le reservó su nombre.

Respeto al lugar donde se realizaron las investigaciones: Se obtuvo los permisos por parte de la alcaldesa para poder ingresar a su entidad por parte de su personal de confianza y así mismo se cumplió con los protocolos de seguridad, políticas y normas dadas por la institución.

Veracidad La recolección obtenida por parte del personal administrativo sobre dicha información, para el proceso de su análisis y los resultados esperados fueron reales y verdaderos sin ser manipulados.

Derecho de autor: se respetó la autoría de los autores en cuanto a la realidad problemática y antecedentes tanto internacional, nacional y local, así mismo del marco teórico de definiciones, ya que nuestra tesis no fue plagiada ni menos ha sido falsificada.

Veracidad en el registro de la información: toda la información obtenida no fueron alterados.

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor que se tuvieron en cuenta según Norteña, et al. (2014) citado por Crisanta (2018) se puntualizan de la siguiente manera (p.48):

a) Autenticidad, La información obtenida fueron demostrados frente a los hechos de acontecimientos visualizados; es decir existe conformidad de acuerdo a la problemática planteada de nuestra investigación y existente la Municipalidad de Ferreñafe.

b) Neutralidad, se pudo responder a la verdad por el apoyo de los colaboradores, es decir los resultados que se tuvieron del estudio fueron transparentes.

C) Adecuación teóricas, Relacionar la investigación de teorías existentes de tesis e investigadores de teorías de acuerdo la investigación del problema planteado,

III. RESULTADOS

RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 7:

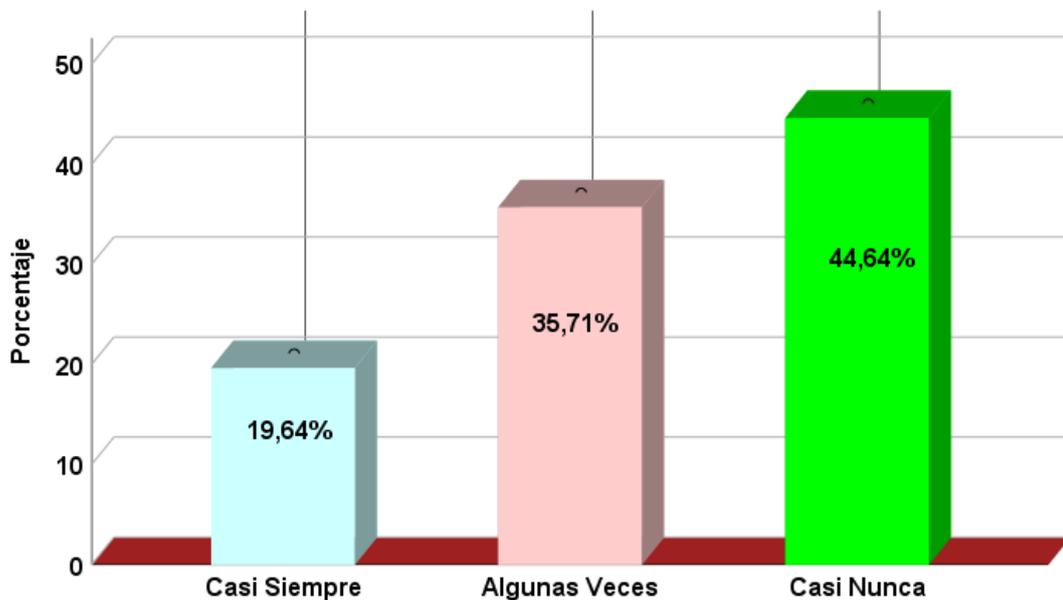
DIMENSIÓN AUTONOMÍA – CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	33	19.64%
Algunas Veces	60	35.71%
Casi Nunca	75	44.64%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1:

DIMENSIÓN AUTONOMÍA – CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión autonomía perciben que el 44.64% de encuestados califican casi nunca perciben, el 35.71% lo califican como algunas veces y por último el 19.64% lo califican casi siempre perciben autonomía dentro de área de trabajo.

Fuente: Tabla 7

Tabla 8:

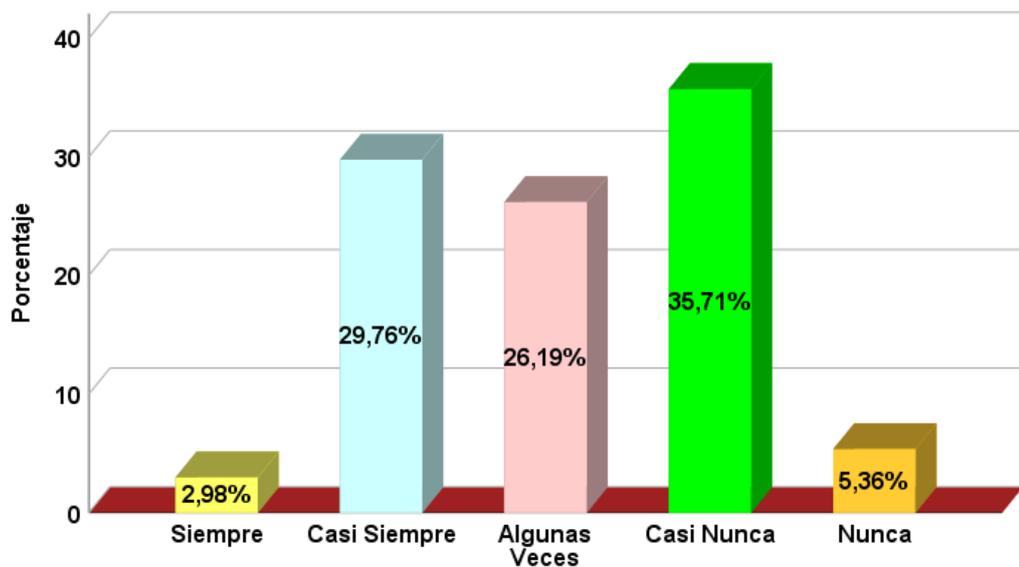
DIMENSIÓN COHESIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	2.98%
Casi Siempre	50	29.76%
Algunas Veces	44	26.19%
Casi Nunca	60	35.71%
Nunca	9	5.36%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2:

DIMENSIÓN COHESIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: según la gráfica los encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión cohesión perciben el 41.07% de los encuestados califican casi nunca perciben, el 32.74% lo califican como Siempre y por último el 26.19% lo califican algunas veces perciben la dimensión cohesión en la municipalidad.

Fuente: Tabla 8

Tabla 9:

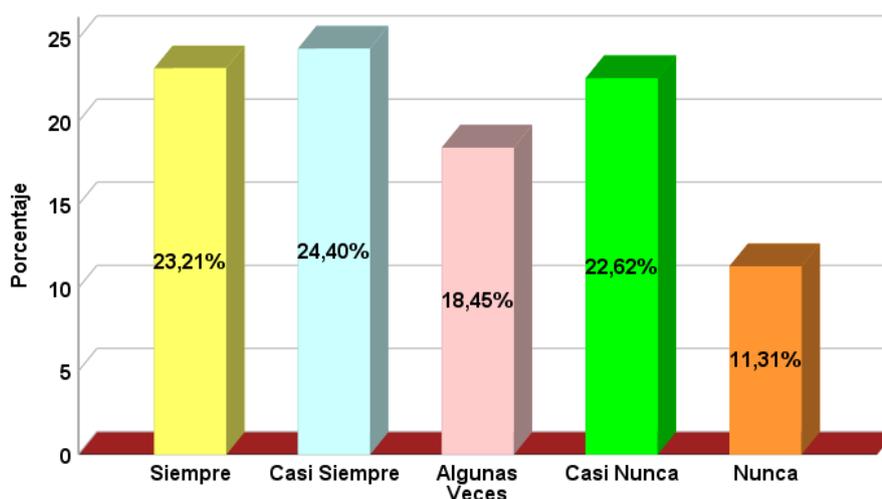
DIMENSIÓN CONFIANZA - CLIMA ORGANIZACIONAL

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	23.21%
Casi Siempre	41	24.40%
Algunas Veces	31	18.46%
Casi Nunca	38	22.62%
Nunca	19	11.31%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3:

DIMENSIÓN CONFIANZA - CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión confianza perciben que el 47.61% de encuestados califican siempre perciben, el 33.93% lo califican como nunca y por último el 18.45% lo califican algunas veces perciben dicha dimensión en la organización.

Fuente: Tabla 9

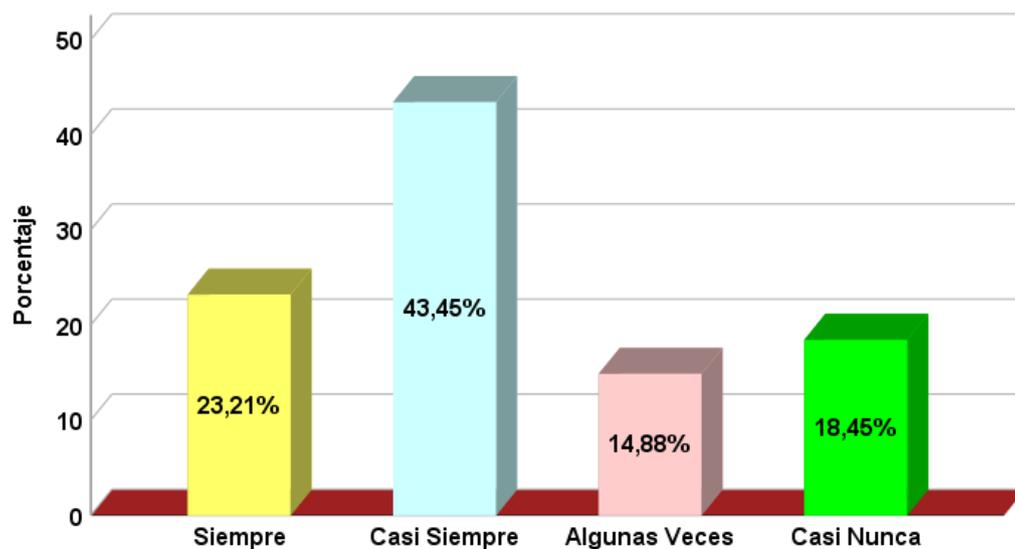
Tabla 10:

DIMENSIÓN DE PRESIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	23.21%
Casi Siempre	73	43.46%
Algunas Veces	25	14.88%
Casi Nunca	31	18.45%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: DIMENSIÓN DE PRESIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: como se aprecia en la gráfica los encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de presión perciben que el 66.67% de encuestados califican siempre y casi siempre perciben presión, el 18.45% lo califican como casi nunca y por último el 14.88% lo califican algunas veces perciben dicha dimensión.

Fuente: Tabla 10

Tabla 11:

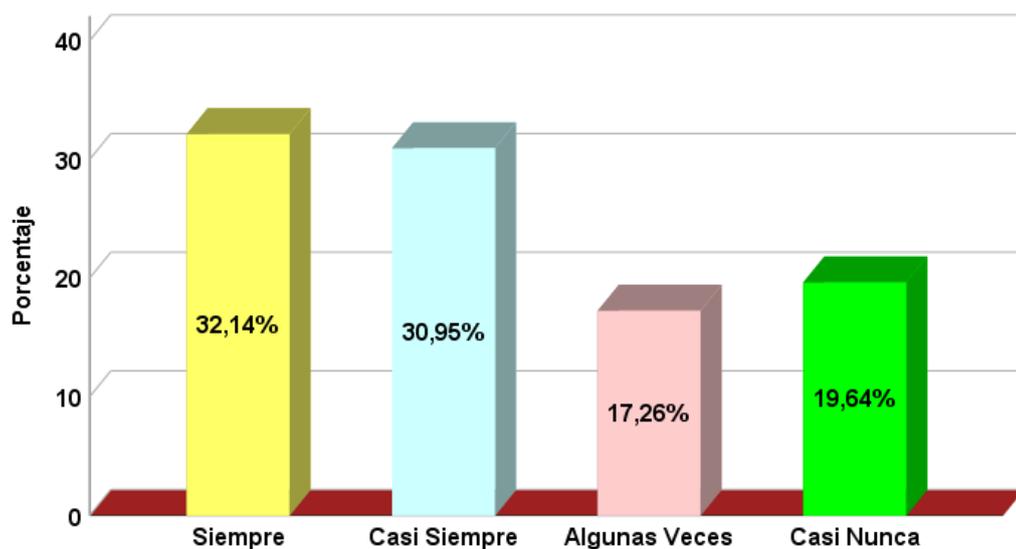
DIMENSIÓN APOYO - CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	32.14%
Casi Siempre	52	31.95%
Algunas Veces	29	17.26%
Casi Nunca	33	19.64%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 :

DIMENSIÓN APOYO - CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de apoyo perciben que el 63.09% de encuestados califican siempre y casi siempre perciben esta dimensión, el 19.64% lo califican como casi nunca y por último el 17.26% lo califican algunas veces perciben apoyo.

Fuente: Tabla 11

Tabla 12:

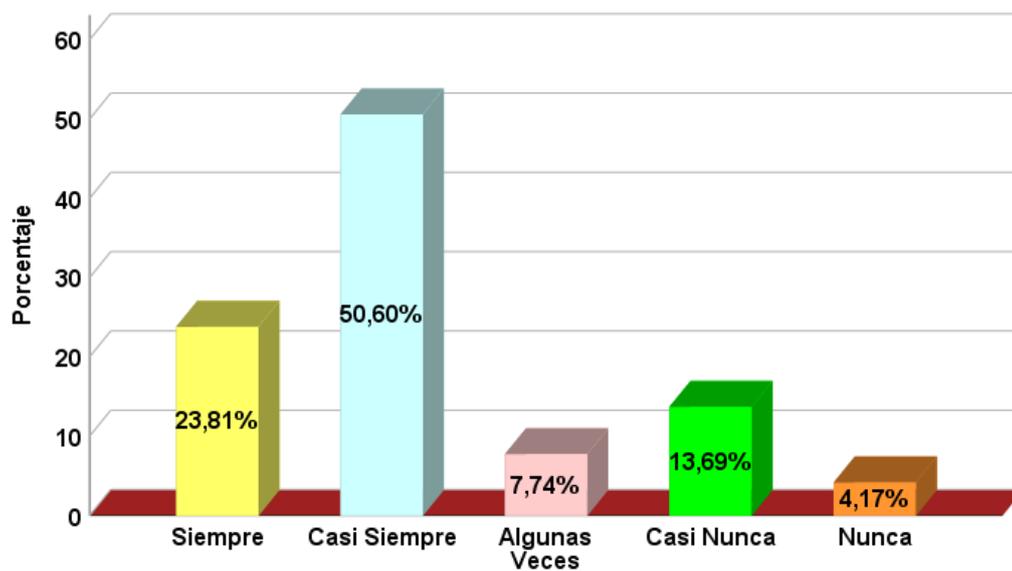
DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO - CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	23.81%
Casi Siempre	85	50.60%
Algunas Veces	13	7.74%
Casi Nunca	23	13.69%
Nunca	7	4.17%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6:

DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO - CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: de acuerdo a los resultados los encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de reconocimiento perciben que el 74.41% de encuestados califican siempre y casi siempre perciben reconocimiento, el 17.86% lo califican como casi nunca y nunca; por último, el 7.74% lo califican algunas veces perciben dicha dimensión.

Fuente: Tabla 12

Tabla 13:

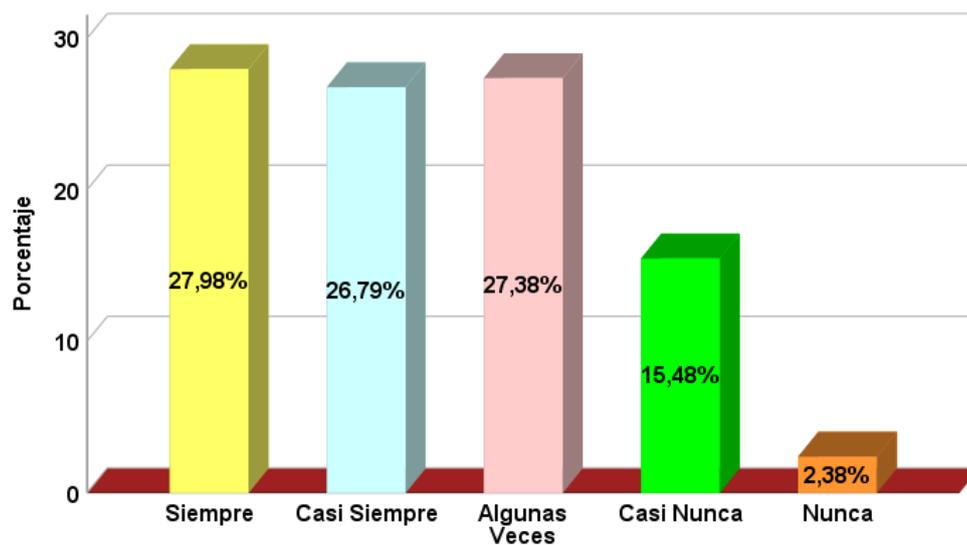
DIMENSIÓN EQUIDAD - CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	47	27.98%
Casi Siempre	45	26.79%
Algunas Veces	46	27.38%
Casi Nunca	26	15.48%
Nunca	4	2.38%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7:

DIMENSIÓN EQUIDAD - CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión equidad perciben que el 54.77% de encuestados califican siempre y casi siempre perciben la dimensión dicha anteriormente, el 27.38% lo califican como algunas veces y por último el 17.86% lo califican casi nunca y nunca equidad en la organización.

Fuente: Tabla 13

Tabla 14:

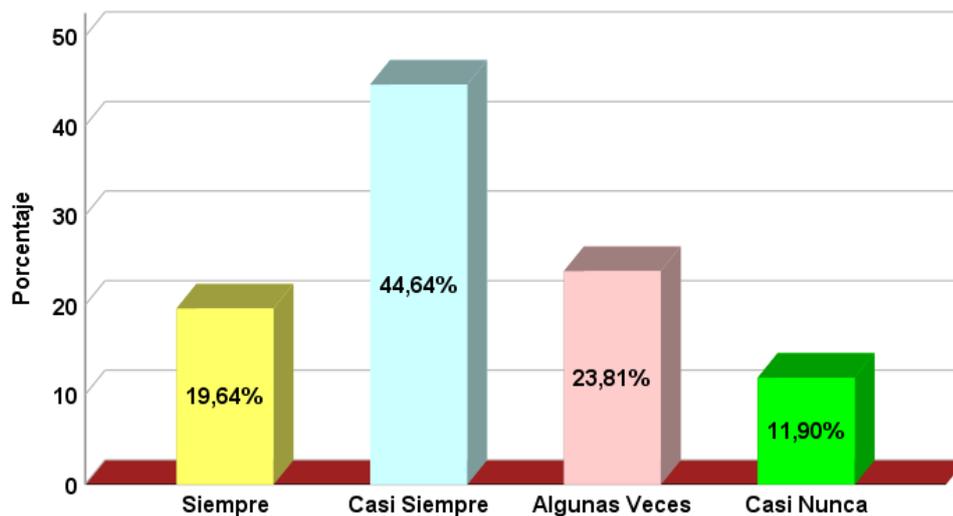
DIMENSIÓN INNOVACIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	19.64%
Casi Siempre	75	44.64%
Algunas Veces	40	23.81%
Casi Nunca	20	11.90%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8:

DIMENSIÓN INNOVACIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión innovación perciben que el 64.287% de encuestados califican siempre y casi siempre perciben un innovación, el 23.81% lo califican como algunas veces y por último el 11.90% lo califican casi nunca hay innovación en la municipalidad.

Fuente: Tabla 14

Tabla 15:

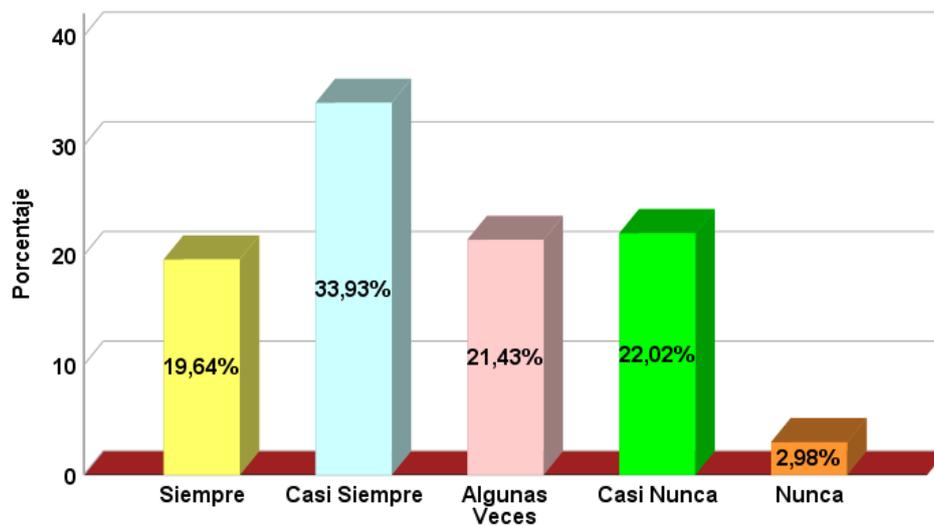
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	19.64%
Casi Siempre	57	33.93%
Algunas Veces	36	21.43%
Casi Nunca	37	22.02%
Nunca	5	2.98%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9:

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



Nota: de acuerdo a la gráfica de los encuestados del personal administrativo de la MPF; el 53.57% de encuestados manifiestan que siempre y casi siempre, el 25.00% manifiestan que casi nunca y nunca perciben un buen clima organizacional y por último el 21.43% manifiestan que algunas veces, además 2.98% nunca perciben un buen clima organizacional.

Fuente: Tabla 15

Tabla 16:

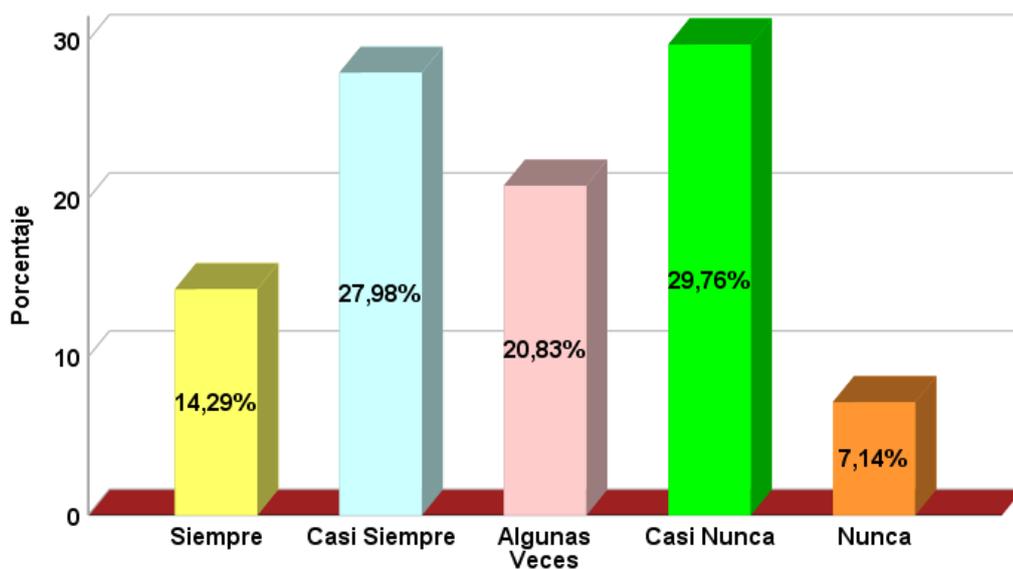
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL - SATISFACCIÓN LABORAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	14.29%
Casi Siempre	47	27.98%
Algunas Veces	35	20.83%
Casi Nunca	50	29.76%
Nunca	12	7.14%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10:

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL - SATISFACCIÓN LABORAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de satisfacción por el trabajo en general que el 42.27% de encuestados califican siempre y casi siempre perciben esta dimensión, el 36.90% lo califican como casi nunca y nunca; por último, el 20.83% lo califican algunas veces perciben satisfacción por el trabajo en general.

Fuente: Tabla 16

Tabla 17:

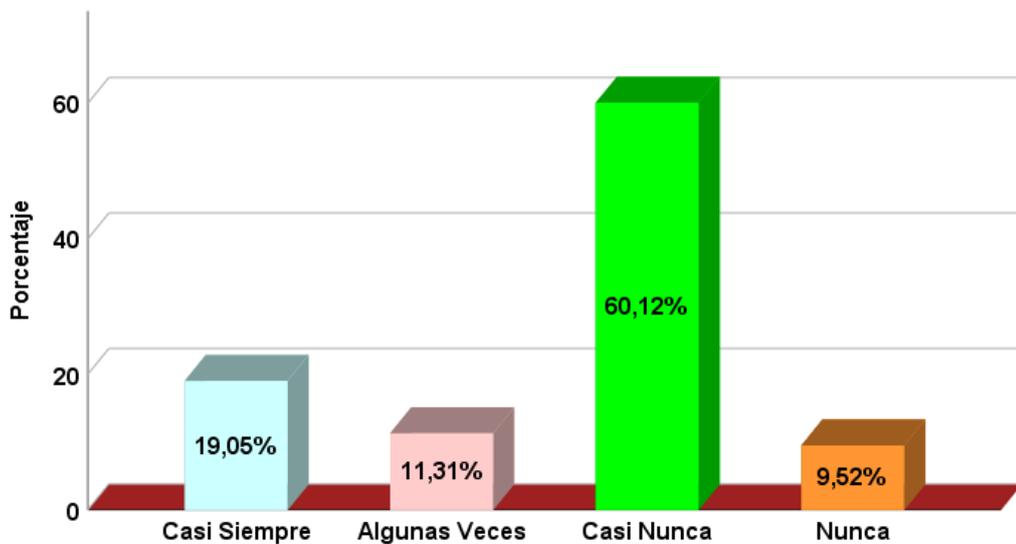
SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO - SATISFACCIÓN LABORAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	32	19.05%
Algunas Veces	19	11.31%
Casi Nunca	101	60.12%
Nunca	16	9.52%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11:

SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO - SATISFACCIÓN LABORAL



Nota: como se aprecia en la gráfica en la dimensión de satisfacción con el ambiente físico del trabajo el 69.74% de encuestados califican casi nunca y nunca perciben una satisfacción laboral, el 19.05% lo califican como casi siempre; por último, el 11.31% lo califican algunas veces perciben y el 9.52% nunca tienen satisfacción con el ambiente.

Fuente: Tabla 17

Tabla 18:

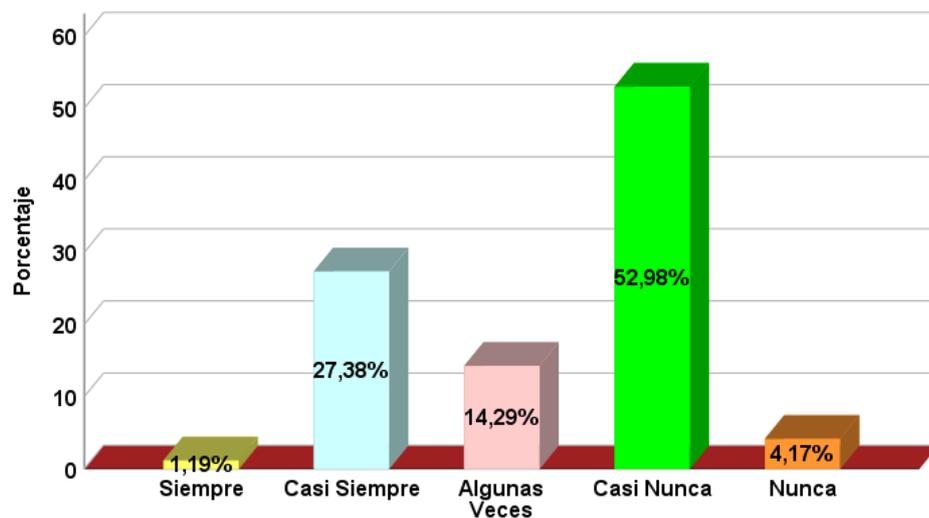
**SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO -
SATISFACCIÓN LABORAL**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	1.19%
Casi Siempre	46	27.38%
Algunas Veces	24	14.29%
Casi Nunca	89	52.98%
Nunca	7	4.17%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12:

**SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO -
SATISFACCIÓN LABORAL**



Nota: el total de los encuestados a los trabajadores administrativos de la MPF; en cuanto a la dimensión de satisfacción con la forma en que realiza su trabajo que el 57.15% de encuestados califican que casi nunca y nunca perciben, el 28.57% lo califican que siempre y casi siempre: por último, el 14.29% lo califican algunas veces perciben dicha dimensión.

Fuente: Tabla 18

Tabla 19:

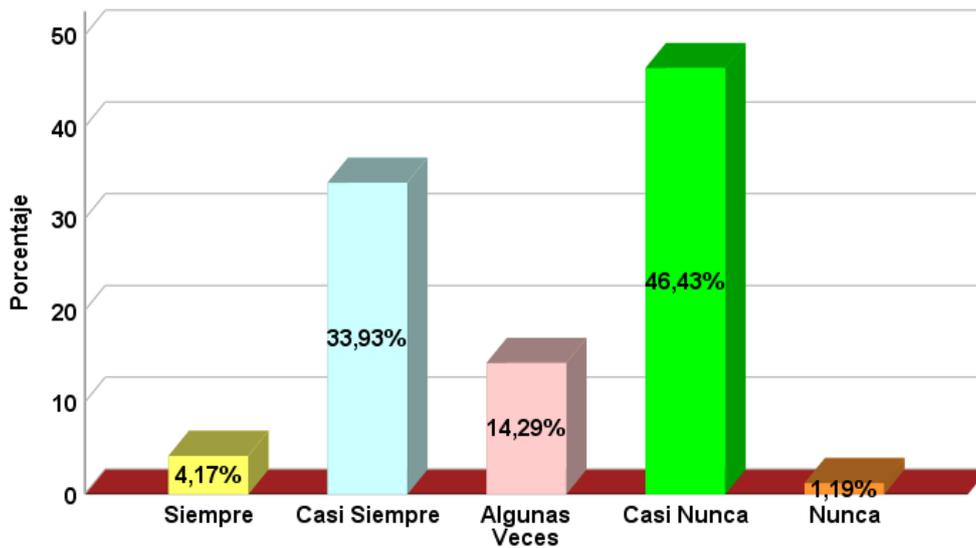
SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO - SATISFACCIÓN LABORAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	4.17%
Casi Siempre	57	33.93%
Algunas Veces	24	14.29%
Casi Nunca	78	46.43%
Nunca	2	1.19%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13:

SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO - SATISFACCIÓN LABORAL



Nota: según la gráfica, los encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de satisfacción con las oportunidades de desarrollo que el 47.62% de encuestados califican casi nunca y nunca perciben, el 38.10% lo califican como casi siempre y siempre; por último, el 14.29% lo califican algunas veces tienen satisfacción con la oportunidades que le brindar en la municipalidad

Fuente: Tabla 19

Tabla 20:

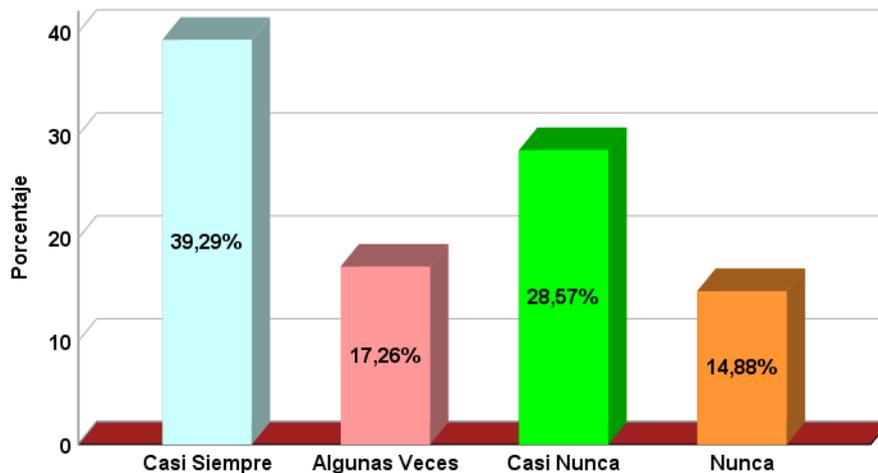
**SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO – SUPERVISOR -
SATISFACCIÓN LABORAL**

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	66	39.29%
Algunas Veces	29	17.26%
Casi Nunca	48	28.57%
Nunca	25	14.88%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14:

**SATISFACCIÓN CON LA RELACION SUBORDINARIO – SUPERVISORES -
SATISFACCIÓN LABORAL**



Nota: el total de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de satisfacción con la Relación Subordinado – Supervisor, que el 43.45% de encuestados califican casi nunca y nunca perciben la dimensión antes mencionada, el 39.29% lo califican como casi siempre; por último, el 17.28% lo califican algunas veces perciben una adecuada relación subordinario.

Fuente: Tabla 16

Tabla 21:

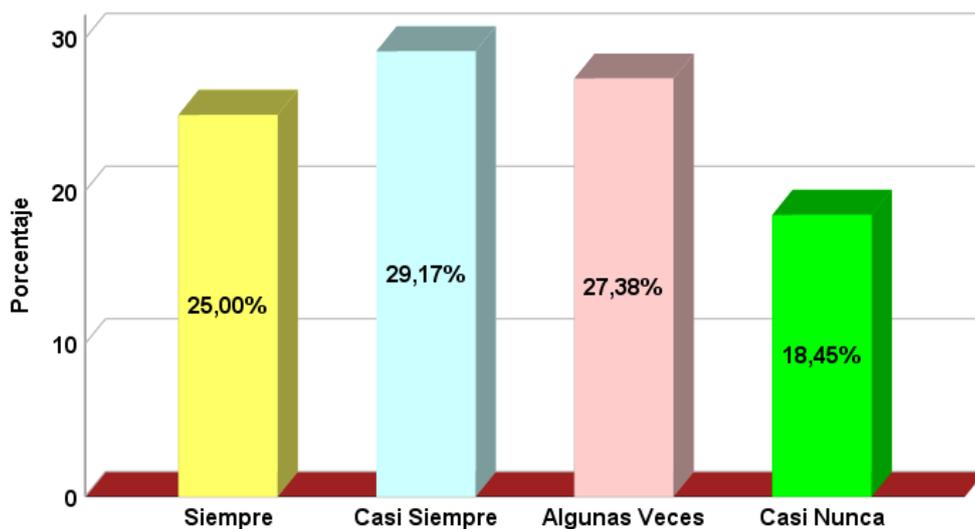
SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN - SATISFACCIÓN LABORAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	25.00%
Casi Siempre	49	29.17%
Algunas Veces	46	27.38%
Casi Nunca	31	18.45%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15:

SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN - SATISFACCIÓN LABORAL



Nota: el 100% de encuestados del personal administrativo de la MPF; en cuanto a la dimensión de satisfacción con la remuneración que el 54.17% de encuestados califican siempre y casi siempre, el 27.38% lo califican como algunas veces, por último, el 18.45% lo califican casi nunca perciben satisfacción en su remuneración.

Fuente: Tabla 16

Tabla 22:

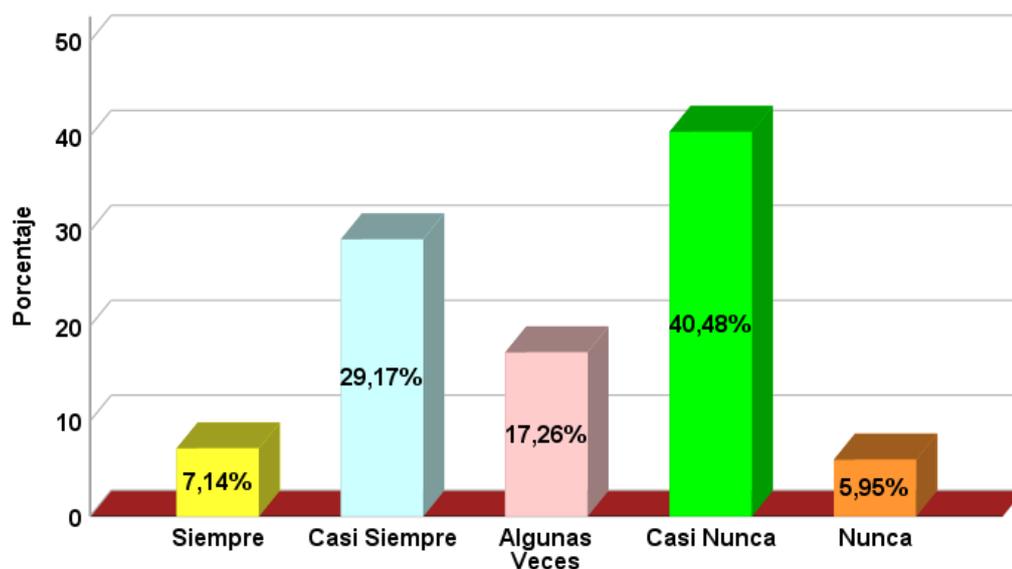
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	7.14%
Casi Siempre	49	29.17%
Algunas Veces	29	17.26%
Casi Nunca	68	40.48%
Nunca	10	5.95%
Total	168	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16:

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL



Nota: el total de encuestados del personal administrativo de la MPF; el 46.43% de encuestados perciben casi nunca y nunca, el 36.310% lo perciben como siempre y casi siempre; por último, el 17.26% lo califican algunas veces perciben la satisfacción laboral en la municipalidad.

Fuente: Tabla 22

Tabla 23:

CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,096
		Sig. (bilateral)	.	,217
		N	168	168
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,096	1,000
		Sig. (bilateral)	,217	.
		N	168	168

La correlación por medio de Rho Spearman entre ambas variables mencionadas es de -0.096, ya que es una correlación negativa por lo que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis alterna, y de la misma manera no existe una significativa en $p < 0.05$ ya que es mayor a 0.005 por lo tanto resaltar que los variables Clima Organizacional y Satisfacción laboral son independientes.

3.2. Discusiones de Resultados

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreñafe - 2020. De la misma manera buscó identificar el nivel del clima organizacional, así como establecer el nivel de satisfacción laboral, para finalmente demostrar el nivel de correlación de las variables de la Institución que se estudió, donde se trabajó con una muestra de 168 servidores municipales.

Así mismo, en el momento de recabar información mediante las encuestas, se nos presentó algunas limitantes al momento de encuestar, por la pandemia del COVID19; porque la mayoría de trabajadores se encontraban haciendo trabajo remoto, por lo que retrasó la aplicación de los instrumentos, pero se tomó las medidas pertinentes para llevar a cabo con éxito nuestra investigación.

A la vez mencionar que el instrumento utilizado fue el cuestionario, las cuales fueron validadas por el juicio de especialistas en el tema, quienes señalaron la validación de los instrumentos para su aplicación. El estudio partió en función de la problemática que se identificó en un primer momento de los trabajadores del municipio de Ferreñafe - 2020, para lo cual llegamos a los resultados siguientes:

Se identificó el nivel de la variable clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, donde se tuvo que de los 168 encuestados, un 33.93% (ver tabla 15) señalaron que el clima organizacional es bueno, de acuerdo a las dimensiones que mostraron un alto grado de aceptación por los encuestados, según la dimensión reconocimiento el 50.60% (ver tabla 12) se encuentran de acuerdo con dicha dimensión, ya que perciben que sus superiores reconocen su desempeño, seguido de la dimensión innovación (ver tabla 14) el 44.64% se encontraron de acuerdo, ya que el personal administrativo sienten que son animados y valorados por sus superiores por la labor que realizan; mientras el 21.43% dijeron que el clima organizacional es regular, corroborados por la dimensión equidad (ver tabla 13) el 27.38% mostraron su indecisión, ya que sienten que el trato que reciben no es tan equitativo, los objetivos trazados por la institución son pocos razonables, y casi nunca reconocen su esfuerzo y finalmente un 22.02% dijeron que el clima organizacional es malo, resultados que tuvo bajo índice de calificación por los trabajadores administrativos en la dimensión autonomía el 44.64% (ver tabla 7) presentó su inconformidad; ya

el personal no toma decisiones por sí mismo para la ejecución de sus funciones y no existe buenas relaciones laborales entre los equipos de trabajo, que permita que el clima organizacional llegue a una valoración óptima; ya que en cuanto a la dimensión autonomía según la teoría de Chiang et. al (2008) citado por Chuquipoma & Mendo (2018) todo trabajador o persona tiene que tener una perspectiva acerca de las toma de decisiones, estándares y modo de ejecución de trabajo, organización con responsabilidad con respecto al procedimiento del cumplimiento de metas institucional; y en la dimensión cohesión menciona que dentro de toda organización todo trabajador debe existir un ambiente agradable, confianza, ayuda entre equipo, donde ayuden a realizar buenas funciones diarias del servicio por parte del trabajador. Podemos finalizar que en cuanto al clima organizacional que dichos resultados se comparan con los de Millán & Montero (2017) en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del 2016”, donde concluyó que el clima laboral es favorable de acuerdo a las dimensiones con mayor valoración. (Remuneración, comunicación, involucramiento laboral) y los de menor valoración fueron (autorrealización y supervisión) de la misma manera interactúan con lo que define el autor Chiavenato (2000) citado por García (2009) quién nos manifiesta que el clima organizacional son características o cualidades del espacio laboral que son percibidas por los colaboradores de las organizaciones, teniendo influencia directa en la conducta de sus integrantes, finalmente, estos resultados encontrados se discrepan con los hallazgos de Gonzales (2017) quién encontró limitantes que estuvieron afectando el clima organizacional, como la falta de capacitación, poco compromiso con el trabajo, falta de apoyo, falta de compromiso laboral, remuneraciones poco atractivas, entre otros.

Se estableció el nivel de la variable satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Ferreñafe, se obtuvo que de los 168 el 40.48% (ver tabla 23) afirmaron que el nivel de satisfacción laboral es malo en dicha entidad municipal, de acuerdo a las valoraciones que tuvieron mayor índice de disconformidad de acuerdo a la dimensión satisfacción por el ambiente físico de trabajo el 60.12% (Ver Tabla 17) se encontraron en desacuerdo debido, a que los recursos tecnológicos en la gerencia donde desarrolla sus actividades se encuentra obsoletos, en el lugar de trabajo la limpieza, higiene y salubridad no es la adecuada,

mientras que la dimensión satisfacción con la forma que se realiza el trabajo el 52.98% (Ver Tabla 18) se encuentran indiferentes debido que el personal no encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, según el ofrecimiento por parte de la entidad, el trabajador se siente insatisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos, y que la relación laboral entre ambos es inadecuado; ya que según Chiang et. al. (2008) citado por Chuquipoma & Mendo (2018) menciona en cuantos a las dimensiones satisfacción por el ambiente físico de trabajo todo trabajador para poder desempeñar sus tareas diarias y brindar un buen servicio necesita percibir adecuación de espacio de buena iluminación, contar con las condiciones físicas adecuadas, contar con una limpieza adecuada del espacio de trabajo en su ambiente laboral; y en su dimensión la satisfacción con la forma que se realiza el trabajo toda persona debe contar con actitudes positivas, y emociones para poder brindar un servicio adecuada en su jornada laboral teniendo una buena relación con su jefe inmediato y equipo de trabajo, que aprecien sus destrezas y habilidades que posee el trabajador por parte de su superior, y por último sólo el 29.17% señalaron sentirse conformes con la satisfacción laboral en lo concerniente a las dimensiones satisfacción con la oportunidades de desarrollo el 46.43% (Ver Tabla 19) se encuentra conformes debido a que creen que encuentra estabilidad funcional en su trabajo, la gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional y con respecto a la dimensión satisfacción con la relación de subordinados el 39.29% (Ver Tabla 20) debido que el trabajo que realiza cada trabajador es supervisado con frecuencia y le parece correcto la manera en que es dirigido por sus superiores en las tareas designadas; estas dimensiones según Chiang et. al. (2008) citado por Chuquipoma & Mendo (2018) menciona que todo trabajador para que se sienta satisfecho en su trabajo debe tener oportunidades como Oportunidad de carrera y capacitación, Estabilidad funcional y Trato equitativo y justo; en cuanto satisfacción con la relación de subordinados menciona que para que un trabajador se sienta satisfecho por la labor que realiza debe existir Frecuencia de supervisión, Supervisión adecuada y dirección recibida por sus superiores o jefes inmediatos; es por ello los resultados encontrados concuerdan con los de Llique et. al (2019) en su tema "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Chepén-La Libertad, 2019, quienes concluyeron que el nivel de satisfacción laboral de acuerdo al 100% de encuestado fue mala, puesto que los factores intrínsecos e extrínsecos eran inadecuados, causando desmotivación entre los trabajadores y se sentían inconformes en su centro laboral, de la misma forma estos resultados se contradicen con los de Vallejos (2020), "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud. Ferreñafe – Junio – 2020", quien concluyó que el nivel de satisfacción laboral era bastante satisfecho al 38.78% conforme a sus dimensiones (condiciones de trabajo, interacción con los jefes, entre otros, difiriendo en gran medida con la dimensión de nuestra investigación satisfacción con el ambiente físico de trabajo, que se ubicó a un 60.12%, debido que los materiales de oficina son escasos y el ambiente de trabajo poco cómodos y condicionados; finalmente el autor Davis & Newstrom (2007) citado por Constantino & Lozada (2018) nos manifiesta que la satisfacción laboral son emociones y sentimientos que perciben los trabajadores acerca del ambiente físico de trabajo, estos pueden ser positivos o negativos..

Se validó la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de la entidad edil en mención, señalando que es negativa, pues se tuvo como resultado una correlación de -0.096^{**} , mediante el coeficiente Rho de Spearman, quedando demostrado que no existe relación entre ambas variables, resultado que se asemejan en magnitud, por lo hallado en la indagación Carrión (2018) que obtuvo una correlación negativa moderada al -0.108 con un nivel de significancia al 0.57 y difieren en magnitud al estudio de Bravo (2019) que encontró una relación positiva moderada de $0,349^{**}$ por medio del coeficiente de Rho Spearman

En conclusión, la finalidad de esta indagación fue Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Ferreñafe, 2020, objetivo que no fue posible determinar debido a los resultados reflejados nos demostró, que no existe correlación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral debido que las variables son totalmente independientes una de otra; ya que las dimensiones de clima organizacional se ubicaron en un nivel bueno, con un nivel alto de valoración para las dimensiones confianza, presión, reconocimiento e innovación, por otro lado satisfacción laboral se ubicó en un nivel malo, de acuerdo a las dimensiones con

mayor índice de disconformidad como satisfacción por el trabajo en general, satisfacción por el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la forma que se realiza el trabajo, debilidades que deben mejorar para aumentar la satisfacción del personal administrativo del municipio en estudio.

CONCLUSIONES

Se identificó, que el nivel del clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, se encuentran en un nivel bueno de acuerdo a las dimensiones que tuvieron altos puntajes de valoración por los encuestados como: reconocimiento e innovación, así mismo cabe indicar que la dimensión equidad es regular, ya que la institución no ofrece un trato justo y equitativo a su personal, finalmente la dimensión autonomía es malo, porque tuvo un índice de calificación bajo por los trabajadores administrativos; ya que no se estaría dando de manera adecuada, pues el personal no tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas por ellos mismos para desempeñar sus actividades y las relaciones interpersonales son pésimas, que no permitan que el clima organizacional llegue a una valoración óptima por el personal administrativo.

Se estableció que, el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores administrativo en la MPF, de acuerdo a los resultados está en un nivel malo por lo que las dimensiones como: satisfacción por el ambiente físico de trabajo y satisfacción con la forma que se realiza el trabajo, no se están ofreciendo de manera eficiente al personal, por lo que ningún servidor administrativo se siente satisfecho trabajando en dicho municipio, debido, a que los recursos tecnológicos en la gerencia donde desarrolla sus actividades se encuentra obsoletos, el entorno donde ejecutan sus funciones, la limpieza, higiene y salubridad no es adecuada.

Se validó la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en la MPF en la cual se obtuvo como resultado final según el índice de correlación estadística Rho de Spearman que es de $Rho = -0.096$ indicando que existe una relación negativa; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la alterna, quedando demostrado que no existe correlación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe de personal, profundizar el estudio del clima organizacional y la satisfacción del cliente ya que el clima organizacional es una variable que se usa a nivel general dentro de muchas organizaciones e industrias; para conocer el nivel del clima laboral que se presenta entre los miembros que forman la empresa, de la misma forma la satisfacción del cliente es de suma relevancia para la mayoría de instituciones, ya que muchas de ellas van a depender de la satisfacción del cliente o usuario para poder mantenerse en el mercado, en el estudio la investigación no es el caso, pero los trabajadores administrativos valoran otros aspectos en lo cual se deben desarrollar estrategias para brindar oportunidades de desarrollo y autorrealización.

Se recomienda a la gerencia municipal, efectuar capacitaciones en temas de habilidades blandas y trabajo en equipo al personal administrativo para que puedan desempeñarse con autonomía propia en sus labores diarias y mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, para seguir manteniendo un clima organizacional eficiente.

Además se recomienda a los encargados de gerencia y jefe de personal, implementar el ambiente de salud y seguridad en el trabajo, con la finalidad de ofrecer a la entidad edil las técnicas, equipos, psicosociales y económicas para alcanzar los objetivos institucionales. Tomando como referencia de lograr un lugar cómodo y seguro; de esta forma se optimizará la satisfacción laboral.

Se recomienda a los gerentes y jefes de cada área, fomentar una adecuada atmósfera de trabajo, ofreciendo el asesoramiento y ayuda pertinente a sus servidores municipales, con el propósito de tener claro cuáles son las diferentes funciones del personal, así con el soporte y asesoramiento que requieren se logre mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Araya S, & Medina G. (Diciembre de 2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25, 84-89. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/343001830_Satisfaccion_laboral_y_clima_organizacional_en_funcionarios_de_atencion_primaria_de_salud_de_una_comuna_en_Chile
- Aya C, Ortíz O, & Villareal T. (2020). Aplicar instrumentos de Medición del Clima Organizacional Fundamentado en los criterios de Liderazgo y Coaching en la empresa Distrimangueras del Sur del Municipio de Neiva. (*Tesis Pregrado*) . Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17208/1/2020_Clima_organizacional_Distrimangueras.pdf
- Benavente M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29129/Benavides_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo Saucedo , M. A. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo_SMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas M, Andrade N, & Torres. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?fbclid=IwAR1EZtSeUxpmTUYHaZOaqlIzqSIRSnOFkNJJ0uzjtvFM7geRI5MGwz8Wsws>
- Cabrera S, & Bustos A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. (*Trabajo de investigación*) . Universidad Exan, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrión C. (2018). Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque, año 2018. (*Tesis Posgrado*). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Obtenido de

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiang V, Martin R, & Nuñez P. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Comillas, Madrid: Servicios Editoriales S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima%20organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiJoLex07bwAhXrJrkGHSJPAGgQ6AEwAXoECAAQAg&fbclid=IwAR07b34KdpIVZvfGDIwLa87w8XSqGk4pJy2IIDwTUHUbEWBEhWK_0KQP0hY#v=onepage&q=clima%20organiz
- Chirinos A, Meriño C, & Martínez de M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg.*(84), 43-61. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/326971609_El_clima_organizaciona_l_en_el_emprendimiento_sostenible
- Chuquipoma A, & Mendo S. (2018). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/685/AdmEmp0047.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constantino F, & Lozada V. (2018). El Clima Organizacional en la Crac Raíz, su influencia con la Satisfacción Laboral de sus colaboradores Jaén - 2018. (*Trabajo de Investigación*). Universidad Señor de Sipán, Jaén, Perú. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5545/Constantino%20Figueroa%20%26%20Lozada%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0vfA4Vm417EGux1nLjRfxa7ETbnk1jQrnjjRpedWXMbsvhJ1_n0P2ALQo
- Crisanta F. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de un Hospital Público de Lambayeque, 2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Crisanta%20Farro%20Liseth%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García S. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gonzales T. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Comas, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8840/Gonzales_TRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gotelli S, & Mansilla S. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14139>
- Grimaldos, Sánchez, Ramírez, & Cuervo. (2018). Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en cargos operativos de la Empresa RESTCAFE S.A.S. (*Trabajo de Diplomado*). Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf
- Guzmán R. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. (*Tesis Pregrado*). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Obtenido de <http://168.121.49.87/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S., R., Fernández, C., C., & Baptista, L., S. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbW Fpbnxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzIxNzIiZmYw>
- Larios R. (2020). El Clima Laboral y su relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, Año 2019. (*Tesis Pregrado*). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6733/Larios%20Rodr%c3%adguez%20Sandra%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llique G, Olascoaga LI, Paredes P, & Silva P. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, La Libertad, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55223/B_Llique_GCY-Olascoaga_LAM-Paredes_PKE-Silva_PWW-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Millán L, & Montero C. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del 2016. (*Tesis Pregrado*). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/822/1/TL_MillanLobatonJanet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf
- Montoya C, Bello E, Bermúdez J, Burgos R, Fuentesalva S, & Padilla P. (Enero / Abril de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia*

- & *Trabajo*(58), 7-13. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Noboa S, Barrera C, & Rojas T. (2019). Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en una empresa del Sector de la Construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. Obtenido de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Ortíz A. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016. (*Tesis Posgrado*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2336/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%C3%83%E2%80%99CN%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peralta Moyna, H. G. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de la Caja de la Banca Privada . (*Tesis Pregrado*). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia . Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pupo G, Velasquez Z, & Tamayo F. (Octubre - Diciembre de 2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras Ciencias Holguín. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>
- Ramírez G. (2008). Metodología de la Investigación Científica. *Pontificia Universidad Javeriana*. Colombia. Obtenido de <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf?fbclid=IwAR0j7FNyCtOZ-K2pQ4RzFDgZ9qxOzFrGuq6RnPoOll5O3Wc2QXMpkbhfDmc>
- Ramos M. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. *Monografía*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/monografia-clima-organizacional.pdf>
- Romaní A. (2018). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Carabayllo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13648/Roman_i_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santa Cruz F. (29 de Setiembre de 2015). *Justificación de la investigación*. Obtenido de Inducción en la Investigación: <http://florfanyasantacruz.blogspot.com/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

- Tello M. (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019. (*Tesis Posgrado*). Universidad César Vallejo, Moche, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37614/tello_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro A. (2010). *Clima Organizacional una Aproximación a su Dinámica en la Empresa Latinoamericana* (2da Edición ed.). (T. Alvarez, Ed.) Medellín, Colombia. Obtenido de <https://docplayer.es/31361369-Clima-organizacional-una-aproximacion-a-su-dinamica-en-la-empresa-latinoamericana.html>
- Vallejos Ch. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud. Ferreñafe – Junio - 2020. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Ferreñafe, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54201/Vallejos_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Victorio C. (2018). La Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Área de Operaciones de las Tres Principales Empresas Aseguradoras de Lima 2017 . (*Tesis Pregrado*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf
- Zambrano C. (2019). Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Funcionarios de libre nombramiento y remoción para el Cumplimiento Misional en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Sede Bogotá). (*Propuesta de Investigación*). Universidad Externado de Colombia, Bogota, Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1520/1/DNA-spa-2019-Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion.

Anexos

Anexo 1.

Cuestionario para medir el clima organizacional

INTRODUCCIÓN: Estimado colaborador, estamos realizando una investigación de carácter profesional, la finalidad es encontrar debilidades para poder renovar las fortalezas que permitan mejorar el ambiente de trabajo de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, por ello su respuesta es de vital importancia por lo que gentilmente solicito su apoyo, la encuesta es anónima y confidencial.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las interrogantes y marque con (x) la respuesta correcta

I. INFORMACIÓN GENERAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFAE

1. Edad

- A) Menos de 25 años ()
B) de 26 a 35 ()
c) de 36 a 45 años ()
d) de 46 a más ()

2. Sexo

F () M ()

3. Condición laboral

Nombrado () Contratado ()

II. PREGUNTAS RELATIVAS DEL ESTUDIO DE INVESTIGACION.

A continuación UD. Encontrará una serie de enunciados con las siguientes escalas de valoración.

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Pocas veces
5. Nunca

II.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensión 1: Autonomía	1	2	3	4	5
1	La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones.					
2	Usted decide el modo que ejecutará su trabajo					
3	Usted propone sus propias actividades de trabajo					
4	Determina los estándares para la ejecución de su trabajo					
5	Organiza sus funciones como mejor le parece					
	Dimensión 2: Cohesión					
6	El personal que labora en este municipio se ayudan los unos a los otros					

7	El personal que laboran en este municipio se llevan bien entre sí					
8	Hay espíritu de trabajo en equipo entre el personal que labora en este municipio					
9	Siente que tiene muchas cosas en común con la gente que trabaja con usted					
	Dimensión 3: Confianza					
10	Siente confianza en su jefe que no divulgue las cosas que le cuenta de manera confidencial					
11	Su jefe inmediato es una persona de principios bien definidos					
12	Su jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
13	Su jefe inmediato cumple con los compromisos que asume con usted.					
14	No es probable que su jefe inmediato le dé un consejo malo					
	Dimensión 4: Presión					
15	Tiene demasiado trabajo, pero el tiempo para llevarlo a cabo es suficiente					
16	Su ambiente de trabajo es un lugar donde se puede trabajar cómodamente.					
17	Cuando se encuentra en su casa, es difícil que lo llamen para atender un problema en el trabajo					
18	Se sintiera feliz, si tuviera un día libre					
19	En el municipio donde trabajo siento un alto estrés laboral, por las exigencias de trabajo pero es manejable.					
	Dimensión 5: Apoyo					
20	Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato, cuando es necesario					
21	Cree que a su superior le interesa que se desarrolle profesionalmente					
22	Cree que su superior lo respalda plenamente					
23	Resulta fácil dialogar con su superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo					
24	Siente el respaldo de su superior, y deja que aprenda de sus errores.					
	Dimensión 6: Reconocimiento					
25	Lo felicitan cuando hace bien su trabajo					
26	Sus superiores hablan de su desempeño cometa o no errores					
27	Su superior conoce sus fortalezas y se los hace conocer.					
28	Su superior es rápido para reconocer su buen desempeño.					
29	Su superior lo toma como ejemplo de lo que se debe hacer					
	Dimensión 7: equidad					
30	El trato que recibe es justo por parte de superior					
31	Las metas que fija su superior para su trabajo es razonable					

32	No es probable que su superior lo halague sin motivos					
33	Cree que su superior tiene favoritismo					
34	Si su superior despide a un trabajador, es porque esa persona se lo merece					
	Dimensión 8: Innovación					
35	Su superior siempre lo anima a desarrollar sus propias ideas					
36	A su superior le agrada que intente hacer sus trabajo de varias formas					
37	Su superior lo anima su forma de hacer sus funciones					
38	Su superior lo anima a encontrar nuevas maneras de hacer frente a sus antiguos conflictos					
39	Mi superior valora las nuevas funciones que hago					

Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Nº	Dimensión 1: satisfacción por el trabajo en general	1	2	3	4	5
1	En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo					
2	La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce					
3	Participa de forma activa en las decisiones acerca el trabajo, en la gerencia donde se desempeña,					
4	Está satisfecho trabajando con sus colegas de su gerencia					
5	Cuando realiza una sugerencia, cree que es tomado con atención.					
6	Recibe reconocimiento, cuando ejecuta eficientemente sus funciones.					
7	Tiene autonomía planificando sus propias funciones					
8	Cuenta con libertad para que elija su propia metodología de trabajo					
9	Cree usted que recibe el suficiente soporte administrativo para la ejecución de sus funciones					
	Dimensión 2: satisfacción con el ambiente físico de trabajo					
10	El ambiente físico y espacio donde realiza sus funciones, son lo suficiente adecuado.					
11	Las condiciones físicas donde ejerce sus funciones, son lo suficiente adecuado					
12	La temperatura del ambiente físico donde trabaja, es el adecuado					
13	Su lugar de trabajo cuenta con la limpieza, higiene y salubridad adecuada					
14	Tiene disponibilidad de los recursos tecnológicos en la gerencia donde se desarrolla					
	Dimensión 3: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo					
15	Usted encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, con lo que le ofrece la entidad edil.					
16	Las funciones que realiza por sí solo, son satisfactorios					
17	La gerencia donde se desempeña, le ofrece las oportunidades de ejecutar las funciones donde destaca					
18	Usted cumple con los objetivos y las metas propuestas por su gerencia					
19	La relación con sus superiores inmediatos, es la adecuada					
20	Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos					

	Dimensión 4: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo					
21	Cree que tiene oportunidades hacer línea de carrera como funcionario de la entidad edil					
22	La gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional					
23	Cree que encuentra estabilidad funcional en su trabajo.					
24	El trato que recibe por parte del municipio es equitativo y justo					
25	El municipio cumple de forma óptima, con los pactos colectivos, convenios, disposiciones y leyes laborales.					
26	Su grado de satisfacción general es alto con este municipio					
27	Las oportunidades de promoción que le ofrece su institución son adecuadas.					
	Dimensión 5: satisfacción con la relación subordinado-supervisor					
28	El trabajo que realiza es supervisado con frecuencia					
29	La supervisión que le hacen sus superiores, es adecuada					
30	Se encuentra de acuerdo con la manera que sus jefes inmediatos juzgan sus funciones					
31	Le parece correcta la manera en que es dirigido por sus superiores					
	Dimensión 6: satisfacción con la remuneración					
32	El salario que recibe por su trabajo es adecuado					
33	Se encuentra conforme con las condiciones laborales					
34	La manera como se da la negociación laboral en su institución es correcta para usted.					

Modelo de encuestado

ENCUESTA

INTRODUCCIÓN: Estimado colaborador, estamos realizando una investigación de carácter profesional, la finalidad es encontrar debilidades para poder renovar las fortalezas que permitan mejorar el ambiente de trabajo de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, por ello su respuesta es de vital importancia por lo que gentilmente solicito su apoyo, la encuesta es anónima y confidencial.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las interrogantes y marque con (x) la respuesta correcta

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE

1. Edad

- A) Menos de 25 años ()
B) de 26 a 35 ()
c) de 36 a 45 años (X)
d) de 46 a más ()

2. Sexo

F () M (X)

3. Condición laboral

Nombrado (X) Contratado ()

II. PREGUNTAS RELATIVAS DEL ESTUDIO DE INVESTIGACION.

A continuación UD. Encontrará una serie de enunciados con las siguientes escalas de valoración.

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Pocas veces
5. Nunca

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensión 1: Autonomía	1	2	3	4	5
1	La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones.			X		
2	Usted decide el modo que ejecutara su trabajo				X	
3	Usted propone sus propias actividades de trabajo				X	
4	Determina los estándares para la ejecución de su trabajo			X		
5	Organiza sus funciones como mejor le parece				X	
Dimensión 2: Cohesión						
6	El personal que labora en este municipio se ayudan los unos a los otros			X		
7	El personal que laboran en este municipio se llevan bien entre si				X	
8	Hay espíritu de trabajo en equipo entre el personal que labora en este municipio			X		

9	Siente que tiene muchas cosas en común con la gente que trabaja con usted				X	
	Dimensión 3: Confianza					
10	Siente confianza en su jefe que no divulgue las cosas que le cuenta de manera confidencial		X			
11	Su jefe inmediato es una persona de principios bien definidos			X		
12	Su jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente		X			
13	Su jefe inmediato cumple con los compromisos que asume con usted.			X		
14	No es probable que su jefe inmediato le dé un consejo malo		X			
	Dimensión 4: Presión					
15	Tiene demasiado trabajo, pero el tiempo para llevarlo a cabo es suficiente		X			
16	Su ambiente de trabajo es un lugar donde se puede trabajar cómodamente.			X		
17	Cuando se encuentra en su casa, es difícil que lo llamen para atender un problema en el trabajo		X			
18	Se sintiera feliz, si tuviera un día libre			X		
19	En el municipio donde trabajo siento alto estrés laboral, por las exigencias de trabajo pero es manejable.		X			
	Dimensión 5: Apoyo					
20	Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato, cuando es necesario		X			
21	Cree que a su superior le interesa que se desarrolle profesionalmente		X			
22	Cree que su superior lo respalda plenamente		X			
23	Resulta fácil dialogar con su superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo	X				
24	Siente el respaldo de su superior, y deja que aprenda de sus errores.	X				
	Dimensión 6: Reconocimiento					
25	Lo felicitan cuando hace bien su trabajo	X				
26	Sus superiores hablan de su desempeño cometa o no errores		X			
27	Su superior conoce sus fortalezas y se los hace conocer.		X			
28	Su superior es rápido para reconocer su buen desempeño.	X				
29	Su superior lo toma como ejemplo de lo que se debe hacer			X		
	Dimensión 7: equidad					
30	El trato que recibe es justo por parte de superior		X			
31	Las metas que fija su superior para su trabajo es razonable			X		
32	No es probable que su superior lo halague sin motivos	X				
33	Cree que su superior tiene favoritismo		X			
34	Si su superior despide a un trabajador, es porque esa persona se lo merece		X			
	Dimensión 8: Innovación	X				
35	Su superior siempre lo anima a desarrollar sus propias ideas		X			
36	A su superior le agrada que intente hacer sus trabajo de varias formas		X			

37	Su superior lo anima su forma de hacer sus funciones		X		
38	Su superior lo anima a encontrar nuevas maneras de hacer frente a sus antiguos conflictos			X	
39	Mi superior valora las nuevas funciones que hago			X	

2.2.SATISFACCION LABORAL

Nº	Dimensión 1: satisfacción por el trabajo en general	1	2	3	4	5
1	En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo		X			
2	La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce	X				
3	Participa de forma activa en las decisiones acerca el trabajo, en la gerencia donde se desempeña,		X			
4	Está satisfecho trabajando con sus colegas de su gerencia			X		
5	Cuando realiza una sugerencia, cree que es tomado con atención.		X			
6	Recibe reconocimiento, cuando ejecuta eficientemente sus funciones.		X			
7	Tiene autonomía planificando sus propias funciones			X		
8	Cuenta con libertad para que elija su propia metodología de trabajo		X			
9	Cree usted que recibe el suficiente soporte administrativo para la ejecución de sus funciones			X		
	Dimensión 2: satisfacción con el ambiente físico de trabajo					
10	El ambiente físico y espacio donde realiza sus funciones, son lo suficiente adecuado.			X		
11	Las condiciones físicas donde ejerce sus funciones, son lo suficiente adecuado		X			
12	La temperatura del ambiente físico donde trabaja, es el adecuado		X			
13	Su lugar de trabajo cuenta con la limpieza, higiene y salubridad adecuada		X			
14	Tiene disponibilidad de los recursos tecnológicos en la gerencia donde se desarrolla		X			
	Dimensión 3: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo					
15	Usted encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, con lo que le ofrece la entidad edil.		X			
16	Las funciones que realiza por sí solo, son satisfactorios			X		

17	La gerencia donde se desempeña, le ofrece las oportunidades de ejecutar las funciones donde destaca		X		
18	Usted cumple con los objetivos y las metas propuestas por su gerencia	X			
19	La relación con sus superiores inmediatos, es la adecuada		X		
20	Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos	X			
Dimensión 4: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo					
21	Cree que tiene oportunidades hacer línea de carrera como funcionario de la entidad edil	X			
22	La gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional		X		
23	Cree que encuentra estabilidad funcional en su trabajo.	X			
24	El trato que recibe por parte del municipio es equitativo y justo	X			
25	El municipio cumple de forma óptima, con los pactos colectivos, convenios, disposiciones y leyes laborales.		X		
26	Su grado de satisfacción general es alto con este municipio	X			
27	Las oportunidades de promoción que le ofrece su institución son adecuadas.	X			
Dimensión 5: satisfacción con la relación subordinado-supervisor					
28	El trabajo que realiza es supervisado con frecuencia	X			
29	La supervisión que le hacen sus superiores, es adecuada		X		
30	Se encuentra de acuerdo con la manera que sus jefes inmediatos juzgan sus funciones	X			
31	Le parece correcta la manera en que es dirigido por sus superiores	X			
Dimensión 6: satisfacción con la remuneración					
32	El salario que recibe por su trabajo es adecuado		X		
33	Se encuentra conforme con las condiciones laborales	X			
34	La manera como se da la negociación laboral en su institución es correcta para usted.	X			

ANEXO 2: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Experto 1: en Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Rosas Prado Carmen Elvira
	PROFESIÓN	Lic. En Administración
	ESPECIALIDAD	Doctora
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	18 años
	CARGO	Docente Ordinario de la Universidad Señor de Sipán, categoría principal
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Medina Flores Flor María Sánchez Neyra José Wilson	
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreñafe - 2020.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none">• Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020.• Establece el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020.• Demostrar el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020.	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de una totalidad de 73, Para la variable Clima Organizacional 39 preguntas y para la Variable Satisfacción laboral 34 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta las revisiones de la literatura. El cuestionario está conformado por cinco alternativas bajo la escala de Likert	

	Usted deberá marcar TA ó TD, si está totalmente en desacuerdo, incorporar las sugerencias de mejora
CLIMA ORGANIZACIONAL	
1. AUTONOMÍA	
La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones.	TA (X) (TD) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Usted decide el modo que ejecutara su trabajo	TA (X) (TD) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Usted propone sus propias actividades de trabajo	TA (X) (TD) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Determina los estándares para la ejecución de su trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Organiza sus funciones como mejor le parece	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. COHESIÓN	
El personal que labora en este municipio se ayudan los unos a los otros	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	<hr/> <hr/> <hr/>
El personal que laboran en este municipio se llevan bien entre si	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Hay espíritu de trabajo en equipo entre el personal que labora en este municipio	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Siente que tiene muchas cosas en común con la gente que trabaja con usted	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
3. CONFIANZA	
Siente confianza en su jefe que no divulgue las cosas que le cuenta de manera confidencial	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Su jefe inmediato es una persona de principios bien definidos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Su jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

Su jefe inmediato cumple con los compromisos que asume con usted.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
No es probable que su jefe inmediato le dé un consejo malo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. PRESIÓN	
Tiene demasiado trabajo, pero el tiempo para llevarlo a cabo es suficiente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su ambiente de trabajo es un lugar donde se puede trabajar cómodamente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cuando se encuentra en su casa, es difícil que lo llamen para atender un problema en el trabajo	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se sintiera feliz, si tuviera un día libre	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
En el municipio donde trabajo siento alto estrés laboral, por las exigencias de trabajo, pero es manejable.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	<hr/> <hr/> <hr/>
5. APOYO	
Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato, cuando es necesario	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Cree que a su superior le interesa que se desarrolle profesionalmente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Cree que su superior lo respalda plenamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Resulta fácil dialogar con su superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Siente el respaldo de su superior, y deja que aprenda de sus errores	TA () TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
6. RECONOCIMIENTO	
Lo felicitan cuando hace bien su trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Sus superiores hablan de su desempeño cometa o no errores</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Su superior reconoces sus fortalezas y se los hace conocer.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Su superior es rápido para reconocer su buen desempeño</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Su superior lo toma como ejemplo de lo que se debe hacer</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. EQUIDAD</p>	
<p>El trato que recibe es justo por parte de superior</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Las metas que fija su superior para su trabajo son razonables</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>No es probable que su superior lo halague sin motivos</p>	<p>TA (X) TD()</p>

	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Cree que su superior tiene favoritismo	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Si su superior despide a un trabajador, es porque esa persona se lo merece	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
8. INNOVACIÓN	
Su superior siempre lo anima a desarrollar sus propias ideas	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
A su superior le agrada que intente hacer su trabajo de varias formas	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Su superior lo anima su forma de hacer sus funciones	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
Su superior lo anima a encontrar nuevas maneras de hacer frente a sus antiguos conflictos	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Mi superior valora las nuevas funciones que hago</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
SATISFACCION LABORAL	
1. SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL	
<p>En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Los conductores cumplen con el tiempo de llegada durante viaje</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Participa de forma activa en las decisiones acerca el trabajo, en la gerencia donde se desempeña,</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Está satisfecho trabajando con sus colegas de su gerencia</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Cuando realiza una sugerencia, cree que es tomado con atención.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Recibe reconocimiento, cuando ejecuta eficientemente sus funciones</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Tiene autonomía planificando sus propias funciones</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Cuenta con libertad para que elija su propia metodología de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Cree usted que recibe el suficiente soporte administrativo para la ejecución de sus funciones</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO</p>	
<p>El ambiente físico y espacio donde realiza sus funciones, son lo suficiente adecuado.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Las condiciones físicas donde ejerce sus funciones, son lo suficiente adecuado</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

	<hr/> <hr/> <hr/>
La temperatura del ambiente físico donde trabaja, es el adecuado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Su lugar de trabajo cuenta con la limpieza, higiene y salubridad adecuada	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Tiene disponibilidad de los recursos tecnológicos en la gerencia donde se desarrolla	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
3. SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO	
Usted encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, con lo que le ofrece la entidad edil	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Las funciones que realiza por sí solo, son satisfactorios	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
La gerencia donde se desempeña, le ofrece las oportunidades de ejecutar las funciones donde destaca	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

Usted cumple con los objetivos y las metas propuestas por su gerencia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La relación con sus superiores inmediatos, es la adecuada	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4.SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	
Cree que tiene oportunidades hacer línea de carrera como funcionario de la entidad edil	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que encuentra estabilidad funcional en su trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
El trato que recibe por parte del municipio es equitativo y justo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	<hr/> <hr/> <hr/>
El municipio cumple de forma óptima, con los pactos colectivos, convenios, disposiciones y leyes laborales.	TA(X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Su grado de satisfacción general es alto con este municipio	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Las oportunidades de promoción que le ofrece su institución son adecuadas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
5. SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR	
El trabajo que realiza es supervisado con frecuencia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
La supervisión que le hacen sus superiores, es adecuada	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Se encuentra de acuerdo con la manera que sus jefes inmediatos juzgan sus funciones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Le parece correcta la manera en que es dirigido por sus superiores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
6. SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	
El salario que recibe por su trabajo es adecuado	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
Se encuentra conforme con las condiciones laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
La manera como se da la negociación laboral en su institución es correcta para usted.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
PROMEDIO OBTENIDO	N° TA: <u> 73 </u> TD: <hr/>
COMENTARIO GENERALES: El instrumento puede pasar a ser aplicado, por que las 73 preguntas guardan coherencia con el objeto del estudio; por lo tanto, servirán de base para establecer la relación que existe entre las variables de estudio.	
OBSERVACIONES	



Carmen Elvira Rosas Prado
Docente a Tiempo Completo
Facultad Ciencias Empresariales
INVESTIGADORA CONCYTEC Rgtr: P0035144
Grupo María Rostworowski Nivel I
<https://orcid.org.0000-0002-7924-3157>
celvirarp@crece.uss.edu.pe
Celular N° 947004159

Experto 2: Mg. en Estadística

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Wilver Omero Rodríguez López.
	PROFESIÓN	Lic. Estadística
	ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	26 Años De Docente UNPRG
	CARGO	Decano del Colegio de Estadísticos del Perú Región Lambayeque.
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE, 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Media Flores Flor María Sánchez Neyra José Wilson	
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreñafe, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. • Establece el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. • Demostrar el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020. 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de un totalidad de 73 preguntas de ambas variable y ha sido construido, teniendo en cuenta las revisiones de la literatura. El cuestionario está conformado bajo la escala de Likert con las siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Pocas veces 5. Nunca 	
CLIMA ORGANIZACIONAL		
1. AUTONOMÍA		
La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
	SUGERENCIAS: _____	

Usted decide el modo que ejecutara su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Usted propone sus propias actividades de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Determina los estándares para la ejecución de su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Organiza sus funciones como mejor le parece	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. COHESIÓN	
El personal que labora en este municipio se ayudan los unos a los otros	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
El personal que laboran en este municipio se llevan bien entre si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Hay espíritu de trabajo en equipo entre el personal que labora en este municipio	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Siente que tiene muchas cosas en común con la gente que trabaja con usted	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. CONFIANZA	
Siente confianza en su jefe que no divulgue las cosas que le cuenta de manera confidencial	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato, cuando es necesario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que a su superior le interesa que se desarrolle profesionalmente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que su superior lo respalda plenamente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Resulta fácil dialogar con su superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Siente el respaldo de su superior, y deja que aprenda de sus errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. RECONOCIMIENTO	
Lo felicitan cuando hace bien su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Sus superiores hablan de su desempeño cometa o no errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su superior conoce sus fortalezas y se los hace conocer.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su superior es rapido para reconocer su buen desempeño	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Su jefe inmediato es una persona de principios bien definidos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Su jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Su jefe inmediato cumple con los compromisos que asume con usted.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
No es probable que su jefe inmediato le dé un consejo malo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. PRESIÓN	
Tiene demasiado trabajo, pero el tiempo para llevarlo a cabo es suficiente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Su ambiente de trabajo es un lugar donde se puede trabajar cómodamente.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando se encuentra en su casa, es difícil que lo llamen para atender un problema en el trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Se sintiera feliz, si tuviera un día libre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En el municipio donde trabajo siento alto estrés laboral, por la exigencias de trabajo pero es manejable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. APOYO	

Su superior lo toma como ejemplo de lo que se debe hacer	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. EQUIDAD	
El trato que recibe es justo por parte de superior	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Las metas que fija su superior para su trabajo es razonable	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
No es probable que su superior lo halague sin motivos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que su superior tiene favoritismo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Si su superior despide a un trabajador, es porque esa persona se lo merece	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. INNOVACIÓN	
Su superior siempre lo anima a desarrollar sus propias ideas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
A su superior le agrada que intente hacer sus trabajo de varias formas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su superior lo anima su forma de hacer sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

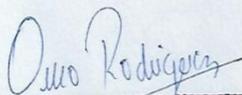
Su superior lo anima a encontrar nuevas maneras de hacer frente a sus antiguos conflictos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Mi superior valora las nuevas funciones que hago	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
SATISFACCION LABORAL	
1. SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL	
En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Los conductores cumplen con el tiempo de llegada durante viaje	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Participa de forma activa en las decisiones acerca el trabajo, en la gerencia donde se desempeña,	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Está satisfecho trabajando con sus colegas de su gerencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cuando realiza una sugerencia, cree que es tomado con atención.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Recibe reconocimiento, cuando ejecuta eficientemente sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Tiene autonomía planificando sus propias funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cuenta con libertad para que elija su propia metodología de trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree usted que recibe el suficiente soporte administrativo para la ejecución de sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	
El ambiente físico y espacio donde realiza sus funciones, son lo suficiente adecuado.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Las condiciones físicas donde ejerce sus funciones, son lo suficiente adecuado	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La temperatura del ambiente físico donde trabaja, es el adecuado	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su lugar de trabajo cuenta con la limpieza, higiene y salubridad adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Tiene disponibilidad de los recursos tecnológicos en la gerencia donde se desarrolla	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO	
Usted encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, con lo que le ofrece la entidad edil	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Las funciones que realiza por sí solo, son satisfactorios	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La gerencia donde se desempeña, le ofrece las oportunidades de ejecutar las funciones donde destaca	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Usted cumple con los objetivos y las metas propuestas por su gerencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La relación con sus superiores inmediatos, es la adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4.SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	
Cree que tiene oportunidades hacer línea de carrera como funcionario de la entidad edil	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que encuentra estabilidad funcional en su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
El trato que recibe por parte del municipio es equitativo y justo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

El municipio cumple de forma óptima, con los pactos colectivos, convenios, disposiciones y leyes laborales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su grado de satisfacción general es alto con este municipio	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Las oportunidades de promoción que le ofrece su institución son adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR	
El trabajo que realiza es supervisado con frecuencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La supervisión que le hacen sus superiores, es adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se encuentra de acuerdo con la manera que sus jefes inmediatos juzgan sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Le parece correcta la manera en que es dirigido por sus superiores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	
El salario que recibe por su trabajo es adecuado	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se encuentra conforme con las condiciones laborales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

La manera como se da la negociación laboral en su institución es correcta para usted.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO	N° TA: <u>20</u> TD: _____
COMENTARIO GENERALES <i>La encuesta es fiable para su aplicación</i>	
OBSERVACIONES <i>sin observaciones.</i>	


Dr. WILVER OTERO RODRÍGUEZ LÓPEZ
 DNI: 17630160
 COESP 199
 COLEGIADO DE INGENIEROS DEL PERÚ

JUEZ – EXPERTO

Experto 3: Mg Recursos Humanos y Presupuesto

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Jhony Jimenez Collave
PROFESIÓN	Administración
ESPECIALIDAD	Mg. Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5 años
CARGO	Especialista en Presupuesto


 Mg. Jhony Jimenez Collave
 C.I.A.D. N° 16430

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑA FE, 2020

DATOS DE LOS TESISISTAS

NOMBRES	Media Flores Flor María Sánchez Neyra José Wilson
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreña fe, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreña fe, 2020. • Establece el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreña fe, 2020. • Demostrar el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreña fe, 2020.
--------------------------------------	--

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de un totalidad de 73 preguntas de ambas variable y ha sido construido, teniendo en cuenta las revisiones de la literatura. El cuestionario está conformado bajo la escala de Likert con las siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Pocas veces 5. Nunca
---	--

CLIMA ORGANIZACIONAL

1. AUTONOMÍA

La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
---	---

Usted decide el modo que ejecutara su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Usted propone sus propias actividades de trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Determina los estándares para la ejecución de su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Organiza sus funciones como mejor le parece	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. COHESIÓN	
El personal que labora en este municipio se ayudan los unos a los otros	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
El personal que laboran en este municipio se llevan bien entre si	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Hay espíritu de trabajo en equipo entre el personal que labora en este municipio	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Siente que tiene muchas cosas en común con la gente que trabaja con usted	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. CONFIANZA	
Siente confianza en su jefe que no divulgue las cosas que le cuenta de manera confidencial	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Su jefe inmediato es una persona de principios bien definidos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su jefe inmediato cumple con los compromisos que asume con usted.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
No es probable que su jefe inmediato le dé un consejo malo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. PRESIÓN	
Tiene demasiado trabajo, pero el tiempo para llevarlo a cabo es suficiente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su ambiente de trabajo es un lugar donde se puede trabajar cómodamente.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cuando se encuentra en su casa, es difícil que lo llamen para atender un problema en el trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se sintiera feliz, si tuviera un día libre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
En el municipio donde trabajo siento alto estrés laboral, por la exigencias de trabajo pero es manejable.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. APOYO	

Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato, cuando es necesario	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que a su superior le interesa que se desarrolle profesionalmente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que su superior lo respalda plenamente	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Resulta fácil dialogar con su superior, sobre asuntos relacionados con el trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Siente el respaldo de su superior, y deja que aprenda de sus errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. RECONOCIMIENTO	
Lo felicitan cuando hace bien su trabajo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Sus superiores hablan de su desempeño cometa o no errores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su superior conoce sus fortalezas y se los hace conocer.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su superior es rapido para reconocer su buen desempeño	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Su superior lo anima a encontrar nuevas maneras de hacer frente a sus antiguos conflictos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Mi superior valora las nuevas funciones que hago	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
SATISFACCION LABORAL	
1. SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL	
En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Los conductores cumplen con el tiempo de llegada durante viaje	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Participa de forma activa en las decisiones acerca el trabajo, en la gerencia donde se desempeña,	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Está satisfecho trabajando con sus colegas de su gerencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Cuando realiza una sugerencia, cree que es tomado con atención.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Recibe reconocimiento, cuando ejecuta eficientemente sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

Su superior lo toma como ejemplo de lo que se debe hacer	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. EQUIDAD	
El trato que recibe es justo por parte de superior	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Las metas que fija su superior para su trabajo es razonable	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
No es probable que su superior lo halague sin motivos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que su superior tiene favoritismo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Si su superior despide a un trabajador, es porque esa persona se lo merece	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. INNOVACIÓN	
Su superior siempre lo anima a desarrollar sus propias ideas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
A su superior le agrada que intente hacer sus trabajo de varias formas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su superior lo anima su forma de hacer sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Tiene autonomía planificando sus propias funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cuenta con libertad para que elija su propia metodología de trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree usted que recibe el suficiente soporte administrativo para la ejecución de sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	
El ambiente físico y espacio donde realiza sus funciones, son lo suficiente adecuado.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Las condiciones físicas donde ejerce sus funciones, son lo suficiente adecuado	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La temperatura del ambiente físico donde trabaja, es el adecuado	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Su lugar de trabajo cuenta con la limpieza, higiene y salubridad adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Tiene disponibilidad de los recursos tecnológicos en la gerencia donde se desarrolla	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO	
Usted encuentra oportunidades de realizar las funciones que le gustan, con lo que le ofrece la entidad edil	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Las funciones que realiza por sí solo, son satisfactorios	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La gerencia donde se desempeña, le ofrece las oportunidades de ejecutar las funciones donde destaca	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Usted cumple con los objetivos y las metas propuestas por su gerencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La relación con sus superiores inmediatos, es la adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Se siente satisfecho con el apoyo que recibe de parte de sus jefes inmediatos	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4.SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	
Cree que tiene oportunidades hacer línea de carrera como funcionario de la entidad edil	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
La gerencia donde pertenece le brinda las oportunidades de capacitación constante, para continuar con su desarrollo técnico y/o profesional	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Cree que encuentra estabilidad funcional en su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
El trato que recibe por parte del municipio es equitativo y justo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

El municipio cumple de forma óptima, con los pactos colectivos, convenios, disposiciones y leyes laborales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Su grado de satisfacción general es alto con este municipio	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Las oportunidades de promoción que le ofrece su institución son adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR	
El trabajo que realiza es supervisado con frecuencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La supervisión que le hacen sus superiores, es adecuada	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Se encuentra de acuerdo con la manera que sus jefes inmediatos juzgan sus funciones	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Le parece correcta la manera en que es dirigido por sus superiores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN	
El salario que recibe por su trabajo es adecuado	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Se encuentra conforme con las condiciones laborales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>La manera como se da la negociación laboral en su institución es correcta para usted.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO</p>	<p>N° TA: _____ TD: _____</p>
<p>COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>OBSERVACIONES</p>	


 Mg. Anthony Jiménez Collave
 CLAD N° 16430

ANEXO 3:

Solicitud de permiso y apoyo en Investigación de la Municipalidad provincial de Ferreñafe

“Año de la Universalización de la Salud”

Ciudad Universitaria, Diciembre del 2020

Dr.
JOSE FELIPE BOCANEGRA GRANDA

Jefe de RR.HH.
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFAE

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de los estudiantes:

- Medina Flores Flor María, con DNI: 46969149
- Sanchez Neyra Jose Wilso, con DNI: 76687752

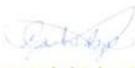
Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

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

Atentamente,



Recibido
15/12/2020
Hora 09:30


Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo6239
vicubasc@crece.uss.edu.pe

ANEXO 4:

Carta de Aceptación para desarrollar la tesis en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Ferreñafe, 16 de julio del 2021.

CARTA DE ACEPTACION
DRA. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA.
Directora de EAP de ADMINISTRACIÓN

Referencia: Carta de Solicitud Permiso y Apoyo en Investigación

Asunto: ACEPTACIÓN

Es grato dirigirme a usted para saludarlo afectuosamente a nombre de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFAE y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que habiendo recibido, en atención al documento de referencia, a aceptar a los Alumnos Sra. **Flor María Medina Flores** identificada con DNI N° 46969149 y el Sr. **José Wilson Sánchez Neyra** identificado con DNI 76687752; de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACION de la **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN** del X ciclo, para realizar su proyecto y desarrollo de informe de investigación El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.

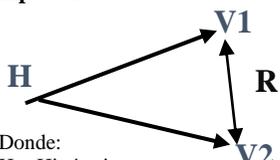
Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFAE
Tac. Luis Reynaldo Pastor Becerra
JEFE UNID. GEST. RECURSOS HUMANOS

ANEXO 5:

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Ferreñafe, año 2020?</p> <p>Problemas Específico 1. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe -2020? 2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020? 3. ¿Cómo se valida la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Ferreñafe - 2020.</p> <p>Objetivo específico 1. Identificar el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020. 2. Establecer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020. 3. Validar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020</p>	<p>H1: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2020</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p>	<p><u>Enfoque: Cuantitativo</u> Investigación descriptiva/ correlacional</p>	La población está compuesta por 297 usuarios	encuesta	<p>Estadística descriptiva, tablas, gráficos trabajados desde los programas Excel y SPSS 25</p> <p>Escala Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Pocas veces 5. Nunca
				DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
				<p>El diseño de la investigación de carácter no experimental/ Corte transversal</p> <p>Esquema correlacional de hipótesis</p>  <p>Donde: H = Hipótesis V1 = Clima Organizacional V2 = Satisfacción Laboral r= relación</p>	168 colaboradores	Cuestionario	

ANEXO 6:

Resolución de proyecto de tesis.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1099-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0359-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, 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. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mgo. Samara Mary Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA III

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº 1099-FACEM-USS-2020**

Nº	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
14	DEL AGUILA BERNAL LEONEL HUAMANCHUMO BANCES WILLIAN JOEL	MOTIVACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ENTEL PERU SA. REAL PLAZA ,CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	DELGADO GUEVARA GUISELA MARIMAR	EL MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LA VENTA DEL CAFE GRANO ORO EN LA COOPERATIVA AGRARIA SANTA ROSA L.T.D.A JAEN -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	DIEZ MARTINEZ LUISMIT JHORLEY SILVA SANCHEZ CRISTIAN ANDERSON	LA ROTACIÓN Y EL ABSENTISMO DE PERSONAL EN LA EMPRESA V.R SOLUTIONS SEDE CHICLAYO - 2020*	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	ESCRIBANO ESCRIBANO JHON CARLOS MOISES PEREZ PEREZ SEILY	LA GESTION EMPRESARIAL Y CALIDAD DEL SERVICIO A LOS CLIENTES EN LA EMPRESA SEMAPE REPARACIONES & SERVICIOS , LIMA- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	FERNANDEZ REYES LUIS FERNANDO VELARDE CHUQUITUCTO LEYDI	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ATLANTICA S.R.L , CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	FLORES QUISPE DEYSI ANALI IGNACIO DEL AGUILA ANGIELLA LIZBETH	GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA NEOTECK S.A.C CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	JARA CORTEZ LUIS MIGUEL VILLALOBOS CHAVEZ DE VASQUEZ ENEIDA JANET	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA ATENCION A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE EN LA VICTORIA - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	LAM RAMIREZ ALEJANDRO ABRAHAM PAREDES MORALES LUCERO ANABELL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE LA EMPRESA KAR&MA SAC, CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	MEDINA FLORES FLOR MARIA SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	MEJIA CABRERA LORENA ELIZABETH TANTA LOZANO NILDER HECTOR	LA CALIDAD DE SERVICIO Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA QUAVII , CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	MESONES DAVILA LESLI ADRIANA ROJAS HAYA EDITH DEL PILAR	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KONECTA ,CHICLAYO- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	POZO HUAMAN MILAGROS ISABEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, CHICLAYO-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS SAAVEDRA MONICA VANESSA YAJAHUANCA RODRIGUEZ DIANA KAROLINA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA TECNOLOGÍA ESPACIO Y CONFORT S.A.C.JAEN-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 7:

Declaración Jurada



DECLARACIÓ JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Medina Flores, Flor María

Apellidos y nombres
46969149 2191803748 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Sanchez Neyra, Jose Wilson

Apellidos y nombres
76687752 2191803885 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración
Escuela académico profesional
Ciencias Empresariales
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1. Somos autores del informe de investigación titulado

El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020.

La misma que presento para optar el título de:

Licenciado en Administración

- 2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
- 3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
- 4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Medina Flores Flor María
DNI N° 46969149



Sanchez Neyra Jose Wilson
DNI N° 76687752



ANEXO 8:

FORMAT N° T1 (AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES)



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

Pimentel, 22 de marzo del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Medina Flores Flor María con DNI 46969149
Sanchez Neyra Jose Wilson con DNI 76687752

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE – 2020**

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de la Licenciatura de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

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

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
MEDINA FLORES FLOR MARIA	46969149	
SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON	76687752	

ANEXO 9:

Confiabilidad SPSS Versión 25

CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	168	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	168	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,928	,930	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	95,40	137,798	,575	.	,925
CO2	95,58	140,305	,540	.	,926
CO3	94,65	145,293	,464	.	,927
CO4	94,87	138,601	,696	.	,924
CO5	95,67	139,994	,635	.	,925
CO6	95,62	131,900	,665	.	,925
CO7	94,28	143,029	,659	.	,925
CO8	95,57	142,654	,485	.	,926
CO9	96,05	144,949	,253	.	,929
CO10	97,29	143,453	,629	.	,926
CO11	94,72	144,179	,360	.	,928
CO12	96,15	143,353	,399	.	,927
CO13	96,55	139,195	,608	.	,925

CO14	94,01	142,491	,575	.	,926
CO15	96,13	147,108	,195	.	,929
CO16	94,88	147,866	,127	.	,929
CO17	95,85	133,569	,701	.	,924
CO18	96,85	144,606	,412	.	,927
CO19	97,29	143,681	,605	.	,926
CO21	97,10	145,648	,316	.	,928
CO22	94,86	141,333	,532	.	,926
CO23	96,01	141,754	,483	.	,926
CO24	95,77	140,763	,449	.	,927
CO25	96,98	141,964	,620	.	,925
CO26	97,09	144,992	,371	.	,927
CO27	94,40	145,536	,284	.	,928
CO28	96,29	143,681	,605	.	,926
CO29	96,52	146,910	,233	.	,928
CO30	97,29	143,681	,605	.	,926
CO31	95,86	138,418	,670	.	,924
CO32	95,24	134,290	,648	.	,925
CO33	95,09	141,160	,704	.	,925
CO34	97,08	148,688	,057	.	,930
CO35	96,17	139,972	,640	.	,925
CO36	95,34	145,579	,246	.	,929
CO37	97,10	141,816	,650	.	,925
CO38	96,77	146,128	,300	.	,928
CO39	95,65	134,263	,709	.	,924

SATISFACCION LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	168	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	168	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,918	,914	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	101,24	210,365	,043	.	,921
S2	101,60	210,169	,025	.	,923
S3	101,93	195,547	,609	.	,914
S4	103,90	206,841	,368	.	,917
S5	103,62	204,860	,481	.	,917
S6	101,46	193,232	,634	.	,914
S7	102,79	198,708	,595	.	,915
S8	102,26	198,742	,608	.	,915
S9	102,15	201,157	,381	.	,917
S10	101,76	191,970	,721	.	,912
S11	101,52	207,652	,225	.	,919
S12	101,57	189,960	,771	.	,911
S13	101,76	198,341	,597	.	,915
S14	101,42	183,215	,943	.	,908
S15	101,68	212,148	-,039	.	,923
S16	101,18	212,315	-,044	.	,921

S17	101,86	200,107	,477	.	,916
S18	103,05	205,938	,378	.	,917
S19	101,91	209,663	,066	.	,921
S20	101,61	189,030	,842	.	,911
S21	101,73	211,553	-,014	.	,922
S22	102,02	198,161	,684	.	,914
S23	103,40	198,768	,753	.	,914
S24	102,29	192,819	,730	.	,912
S25	102,11	188,923	,801	.	,911
S26	101,90	188,044	,817	.	,911
S27	101,51	204,647	,325	.	,918
S28	101,59	188,746	,645	.	,914
S29	101,84	184,651	,744	.	,912
S30	101,64	195,812	,897	.	,912
S31	102,97	208,855	,235	.	,918
S32	103,96	206,483	,423	.	,917
S33	101,82	212,583	-,058	.	,921
S34	102,66	204,178	,396	.	,917

ANEXO 10:

Acta de Aprobación 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°1099-FACEM-USS-2020, presentado por la Bachiller, **MEDINA FLORES FLOR MARIA**, y el Bachiller, **SANCHEZ NEYRA JOSE WILSON**, con su tesis Titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE – 2020**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% 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, 19 de Abril del 2022

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

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

ANEXO 11:

TURNITIN

Reporte de similitud

● 24% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	6%
2	repositorio.upagu.edu.pe Internet	4%
3	repositorio.uss.edu.pe Internet	3%
4	repositorio.unh.edu.pe Internet	1%
5	1library.co Internet	<1%
6	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Grad... Submitted works	<1%
7	Universidad Continental on 2018-11-06 Submitted works	<1%
8	tesis.usat.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

Anexo 12:

IMÁGENES DE LA ENCUESTA

Imagen 1: se muestra, Mediante el google se realizó las encuestas, parte de datos generales.

The image shows a Google Forms interface in a web browser. The browser tabs include 'ENCUESTA PERSONAL ADM...', '(3) WhatsApp', and 'Nueva pestaña'. The address bar shows a Google Forms URL. The form title is 'ENCUESTA' and it is described as 'PERSONAL ADMINISTRATIVO FERREÑAFE'. The form is currently on 'Sección 1 de 15'. The first question is 'Edad' (Age) with four radio button options: 'Menos de 25 años', 'de 26 a 35', 'de 36 a 45 años', and 'de 46 a más'. The second question is 'Sexo.' (Gender) with one visible radio button option: 'Femenino.'.

Imagen 2: se aprecia, por medio de google la cual facilito realizar la encuesta. Variable Clima Organizacional.

ESTA PERSONAL ADMINI x ENCUESTA x (2) WhatsApp x Nueva pestaña x +

d/e/1FAIpQLSfgn1UdJNixnkrKA4CuNoPjCuXVLxguUw5f6F7sEmSJOKQfAQ/formResponse

ENCUESTA

PREGUNTAS RELATIVAS DEL ESTUDIO DE INVESTIGACION.

Dimensión 1: Autonomía

1. La mayor parte de las decisiones que toma, va influir en la manera que desempeña sus funciones.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

2. Usted decide el modo que ejecutara su trabajo.

- Siempre
- Casi siempre

Imagen 3: se muestra, por medio de google la cual facilito realizar la encuesta. Variable Satisfacción laboral.

ENCUESTA PERSONAL ADMII x ENCUESTA x (2) WhatsApp x Nueva pestaña

ns/d/e/1FAIpQL5fgn1UdJNixnkrKA4CuNoPjCuXVLxguUw5f6F7sEmSJOKQfAQ/formResponse

ENCUESTA

SATISFACCION LABORAL

Dimensión 1: satisfacción por el trabajo en general

1. En la gerencia donde trabaja, existe suficiente información y existe un espíritu de colaboración y apoyo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

2. La gerencia donde trabaja, lo estimula siempre para que mejore las funciones que ejerce.

- Siempre

Imagen 4: se aprecia a la colaboradora de Municipalidad Provincial de Ferreñafe apoyando en llenar la encuesta.

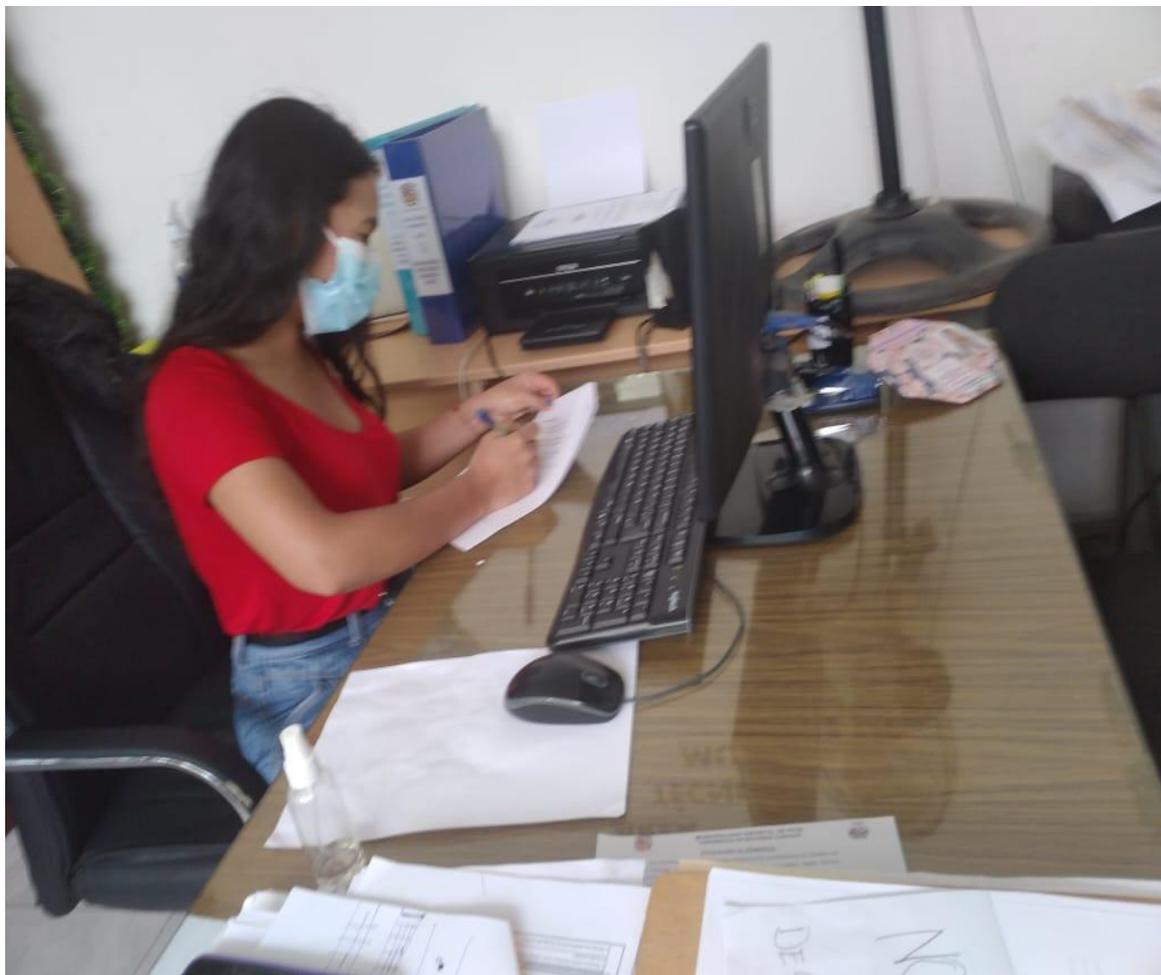


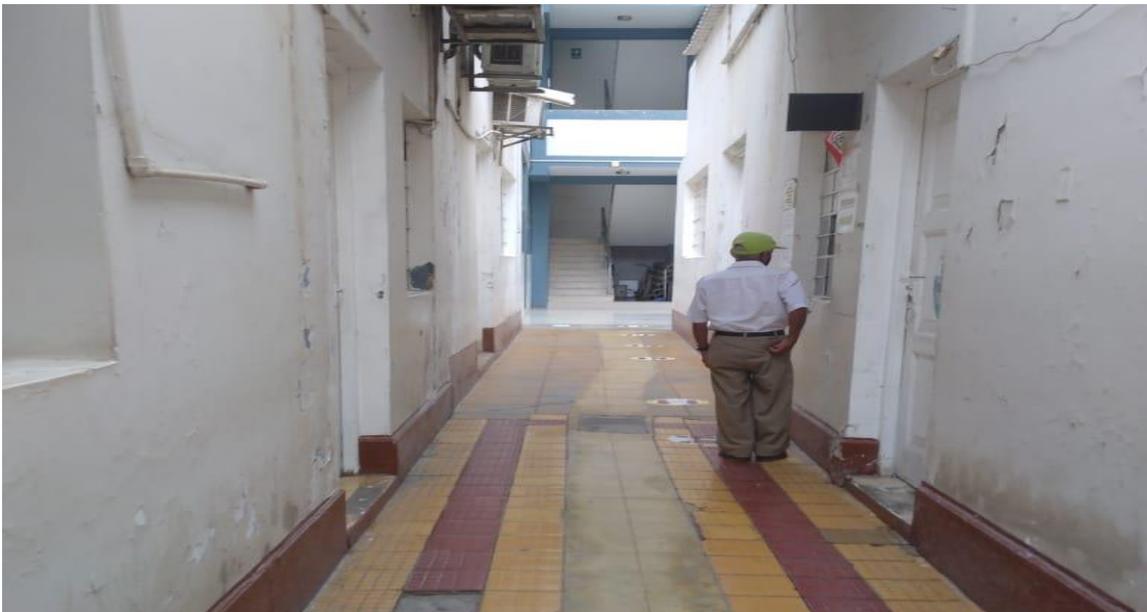
Imagen 5: se muestra al colaborador de la Municipalidad Provincial Ferreñafe, llenando la encuesta



Imágenes 6: se aprecia al personal contratado de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe colaborando con la encuesta



Imágenes 7: Se muestra la municipalidad provincial de ferreñafe parte externa.



Imágenes 8: se muestra la Municipalidad Provincial de Ferreñafe parte interna.

