



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESÍS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES
DE LA SUB GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANTA, AYACUCHO 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Lizbeth Vargas Zapata

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Mg. Jose Yomil Perez Gomez

Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

Asesor

MG. JOSE YOMIL PEREZ GOMEZ

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Elio Javier Huamán Flores

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicado a mi esposo por su apoyo y confianza incondicional en todo lo necesario para cumplir mis objetivos como persona y profesional. A mis hijos por ser el mayor motor para perseguir mis metas y ser el principal cimiento para la construcción de mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Municipalidad Provincial de Huanta, por permitirme realizar mi investigación de tesis en su institución, por su cordial apoyo y accesibilidad, y hacer posible la culminación del estudio.

Al asesor de tesis MG. Pérez Gómez José Yomil, por su valioso aporte, conocimiento y motivaciones brindadas, para el desarrollo y culminación de la presente investigación.

Finalmente, A la Universidad Autónoma de Ica y a mis amigos quienes con su experiencia me orientaron en el desarrollo de la presente investigación.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Materiales y métodos: La investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 37 trabajadores asignados mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal, para obtener los resultados se utilizaron dos instrumentos: La Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, ambas pruebas de la autora Sonia Palma Carrillo.

Resultados: En cuanto al clima organizacional se observa que, el 43,2% presentan un clima organizacional muy desfavorable, el 24,3% un nivel medio, el 21,6% un nivel desfavorable y el 10,8% un nivel favorable, En cuanto al nivel de satisfacción laboral, se observa que, el 67,6% presentan una alta insatisfacción, el 29,7% una parcial insatisfacción, el 2,7% una regular satisfacción y ninguno presenta una parcial y una alta satisfacción.

Conclusiones: Según la prueba de Chi cuadrado se obtuvo un valor P de 21,753 con grados de libertad de 8 y una significación asintótica de ,005 considerando que el resultado es $<$ que 0.05; se concluye que, el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral, es decir que, mientras el clima organizacional sea bueno, la satisfacción de los trabajadores será mayor.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral, trabajadores administrativos.

ABSTRAC

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Sub-Management of Administration of the Provincial Municipality of Huanta.

Materials and methods: The research was of a basic type, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, and quantitative approach, the sample consisted of 37 workers assigned by means of a non-probabilistic census-type sampling, to obtain the results two Instruments: The CL-SPC Work Climate Scale and the SL-SPC Work Satisfaction Scale, both tests by the author Sonia Palma Carrillo.

Results: Regarding the organizational climate, it is observed that 43.2% present a very unfavorable organizational climate, 24.3% a medium level, 21.6% an unfavorable level and 10.8% a favorable level. Regarding the level of job satisfaction, it is observed that 67.6% present a high dissatisfaction, 29.7% a partial dissatisfaction, 2.7% a regular satisfaction and none present a partial and a high satisfaction.

Conclusions: According to the Chi square test, a P value of 21.753 was obtained with degrees of freedom of 8 and an asymptotic significance of .005 considering that the result is <than 0.05; It is concluded that the organizational climate is directly related to job satisfaction, that is, while the organizational climate is good, the satisfaction of the workers will be higher.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, administrative workers.

	Pág.
Dedicatoria	iii
agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
abstract	vi
Índice general.	viii
índice de figuras y de cuadros	iv
I. INTRODUCCIÓN	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Descripción del problema	15
2.2 Pregunta de investigación general	16
2.3 Pregunta de investigación específica	16
2.4 Objetivo general y específicos	17
2.5 Justificación e importancia	18
2.6 Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	
3.1 Antecedentes	22
3.2 Bases Teóricas	26
3.3 Marco conceptual	44
IV. METODOLOGÍA	
4.1 Tipo de investigación	48
4.2 Diseño de investigación	48
4.3 Hipótesis general y específicas	49
4.4 Variables	50
4.5 Operacionalización de variables	51
4.6 Población – muestra	53
4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de información	53
4.8 Técnicas de análisis e Interpretación de datos	56

V. RESULTADOS	
5.1 Presentación de resultados	57
5.2 Interpretación de los resultados	57
5.3 Contrastación de hipótesis	76
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	83
6.2 comparación de resultados con el marco teórico	85
CONCLUSIONES Y RECOMENACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	91
ANEXOS	95
Anexo 1: Matriz de consistencia	96
Anexo 2: instrumento de medición	99
Anexo 3: base de datos de la investigación	103
Anexo 4: documentos administrativos	107
Anexo 5: evidencia fotográfica	109
Anexo 6: informe de turnitin al 28% de similitud	113

INDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 01 Porcentaje según genero de los trabajadores de los trabajadores

de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

- FIGURA N°02** Resultados de la variable: clima organizacional de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°03** Resultados de la variable: satisfacción laboral de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°04** Resultados de la dimensión: satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°05** Resultados de la dimensión: satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°06** Resultados de la dimensión: satisfacción de las relaciones sociales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°07** resultados de la dimensión: satisfacción del desarrollo personal de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°08** Resultados de las variables: tabulación cruzada entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
- FIGURA N°09** Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los

trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

FIGURA N°10 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

FIGURA N°11 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

FIGURA N°12 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

INDICE DE CUADRO

CUADRO N° 01 porcentaje según género de los trabajadores de los trabajadores

de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°02 Resultados de la variable: clima organizacional de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°03 Resultados de la variable: satisfacción laboral de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°04 Resultados de la dimensión: satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°05 Resultados de la dimensión: satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°06 Resultados de la dimensión: satisfacción de las relaciones sociales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°07 resultados de la dimensión: satisfacción del desarrollo personal de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°08 Resultados de las variables: tabulación cruzada entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°09 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los

trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°10 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°11 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°12 Resultados de la variable y dimensión: correlación entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°13 Resultados de la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°14 Resultados de la prueba Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°15 Resultados de la prueba Rho de Spearman entre la correlación del clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°16 Resultados de la prueba Rho de Spearman entre la correlación del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°17 Resultados de la prueba Rho de Spearman entre la correlación del clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

CUADRO N°18 Resultados de la prueba Rho de Spearman entre la correlación del clima organizacional y el desarrollo personal de los trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el trato que se da al recurso humano en algunas instituciones públicas laborales está en declive, prueba de esto son las quejas, reclamos y en ocasiones huelgas que hacen los trabajadores en demanda de algún beneficio laboral que les corresponde. La gestión de los alcaldes de las municipalidades distritales en su mayoría se preocupa por generar un impacto positivo en la población, administrando bien sus recursos, generando fuentes de trabajo para la población ya sea en obras o puestos administrativos; sin embargo, se está dejando de lado la gestión del recurso humano de la institución, el compañerismo y el buen clima laboral en que se deberían desenvolver los trabajadores, pues pasan gran parte de su vida en su centro de labores.

Un buen o mal clima organizacional tiene consecuencias importantes para la organización a nivel positivo y negativo, esto tiene mucha relación con los diversos factores que influyen en la satisfacción del trabajador administrativo.

Esta investigación tuvo como objetivo medir el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021, para ello, se desarrolló esta investigación tomando en cuenta la utilización de dos instrumentos validados cuya técnica será la encuesta, con la finalidad de captar la información necesaria que permita lograr el objetivo establecido.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

En la actualidad, tenemos las esperanzas que las municipalidades sean eficientemente en los servicios que ofrecen con el fin de alcanzar una buena y adecuada atención a la ciudadanía. El clima organizacional por otra parte está compuesto por distintos principios psicosociales, política interna y externa en la parte administrativa mediante la nueva gestión municipal, que influye en la conducta que consigue proyectarse en el medio social. En el estudio que plantea Wong (2016) en Pacífico Seguros, manifiesta que clima organizacional es uno de los tantos problemas que presentan entre los jefes y trabajadores es la mala comunicación, los beneficios en la organización no son buenas y por otro lado los jefes no incentivan como debería ser a sus empleados, desconociendo este tema primordial para poder así generar integración positiva. Mediante la comunicación se consigue conocer a las personas con quienes se trabaja, ayudándonos a reconocer su labor y sus fortalezas, también dar soluciones sus intranquilidades con la finalidad de que estos no renuncien a la organización simplemente por no poner atención y valorarlos como capital humano.

A nivel mundial gestionar el área de recursos humanos se ha convertido fundamental para todas las organizaciones institucionales como privadas y públicas como por ejemplo los gobiernos locales. Se ha venido valorando y teniendo en consideración establecer condiciones laborales adecuadas y mejorar la calidad de vida de los trabajadores pertenecientes a la entidad. Las municipalidades distritales son organismos gubernamentales local posee autonomía a nivel político, administrativos y económica en diferentes propósitos que le competen, conjuntamente originan, que sea sostenible e íntegro, así como un compromiso de responsabilidad apropiada para brindar servicios públicos de calidad (Gonzales, 2015).

Teniendo en cuenta que el funcionamiento adecuado por parte de los directivos hace que el trabajador tenga un ambiente armonioso, ocasionando excelentes servicios profesionales. No obstante, es habitual en las instituciones municipales, que se visualice continuamente un contexto de problemas intrínsecos (entre compañeros, colegas, con los directivos, con las personas que solicitan alguna documentación, etc.). No existe un adecuado manejo de relacionarse con los demás, generan, distorsiones entre los miembros de la organización. Actualmente no existe interés en ahondar el tema.

Se realizó las indagaciones al personal que labora en la Sub Gerencia de Administración, manifestaron que no existe capacitación al personal, asimismo no están satisfechos con la remuneración que perciben, debido a la sobre carga laboral que existe en la Municipalidad. Por lo que se ha percibido cierta incomodidad en los trabajadores. Esta incomodidad podría plasmarse en un clima organizacional malo y a su vez en una baja satisfacción laboral.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1:

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

O.E.2:

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

O.E.3:

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

O.E.4:

Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con el desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

2.5. Justificación e importancia**2.5.1. Justificación.****Justificación teórica**

La investigación se justifica a nivel teórico debido a que el propósito del estudio es generar una reflexión y discusión académica sobre un conocimiento existente, contrastando resultados o generando epistemología. Esta investigación ha sido utilizada con el argumento teórico de las necesidades humanas y la satisfacción laboral, así como las diversas teorías que explican el clima organizacional, con el que se contrastará el resultado.

Justificación práctica

Esta investigación se justifica a nivel práctico, debido a que beneficia a la institución y a sus trabajadores quienes podrán contar con un material escrito

en donde se especifican los factores relevantes del clima y satisfacción laboral, con el fin de mejorar la atención a los usuarios de la entidad.

Justificación metodológica

Se justifica a nivel metodológico ya que la investigación propone o desarrolla un nuevo método o estrategia que permita obtener conocimiento válido y confiable. Esta investigación, por ser básica, permitió obtener una nueva información sobre el comportamiento de las variables en la población de estudio y a su vez, los resultados permitirán generar estrategias de ayuda para los trabajadores.

Por ende desde el punto de vista académico, la elaboración de esta investigación fue de manera relevante debido a que ha sido un antecedente para futuras investigaciones de campo o propuestas que estén relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral en las sub gerencias de las municipalidades.

2.5.2. Importancia

De igual forma, este estudio es pertinente porque se puede establecer como un aporte para la sociedad, el clima organizacional condiciona el comportamiento de las personas profesionales y no profesionales que trabajan unidas por un bien común. Por lo tanto, las dificultades en el clima laboral generan malestar tanto en los clientes como en los trabajadores quienes podrían trasladar su situación de inconformidad hacia otros espacios de la vida cotidiana tales como la familia, las amistades e incluso las personas con las que conviven en su entorno habitual.

2.6 Alcances y Limitaciones

2.6.1 Alcances

a. delimitación social: trabajadores de la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho, Perú.

b. delimitación espacial o geográfica: el estudio se desarrolló en la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho, Perú.

c. delimitación temporal: el trabajo de investigación se llevó a cabo en los meses de enero a mayo del año 2021.

2.6.2 limitaciones

La aplicación del instrumento determinado en la presente investigación tuvo que ser completado por los trabajadores de la subgerencia de administración de la Municipalidad provincial de Huanta de manera remota en algunos casos, como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID- 19 lo que ha conllevado a medidas restrictivas y distanciamiento social por parte del estado peruano las cuales se deben cumplir estrictamente en las diversas entidades públicas, privadas y de gobierno, lo que ocasionó que el proceso de trabajo de campo a fin de recolectar la data para la investigación tome más tiempo de lo previsto o planificado, incluyendo que algunos trabajadores tuvieron inconvenientes con el proceso de aplicación de instrumento de manera digitalizada.

Asimismo la aplicación presencial del instrumento en los trabajadores de la municipalidad también llevó más tiempo de lo planificado como consecuencia del aforo reducido en las instalaciones de la municipalidad debido a las medidas preventivas respecto al COVID - 19 establecidas por el gobierno Peruano.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Bueso, (2016), trabajó en una investigación titulada “La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el calan en la zona norte”, esta investigación fue desarrollada en Honduras, tuvo como objetivo determinar la relación que existe en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de mandos medios (operativos/administrativos) y auxiliares de Industrias el Calan en la zona Norte. Esta investigación fue de tipo no experimental, descriptiva, correlacional, transversal, y se tomó una muestra de 21 personas que realizan funciones operativas y administrativas. Se manejó una encuesta de escala tipo Likert de respuestas y preguntas los dos instrumentos elaborados por el mismo autor. El resultados fue que la correlación de Pearson entre el clima organizacional y satisfacción laboral fueron 0.807 con una significancia de ($p=0.000$) siendo una correlación muy alta positiva, asimismo entre el clima organizacional con la motivación donde se obtuvo 0.660 con significancia ($p=0.001$), en definitiva revela que existe un excelente clima organizacional asimismo buena satisfacción laboral.

Suasnavas (2018) desarrolló una investigación titulada “Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y Parra, Metalectri Cía. Ltda”. Tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional en la empresa Metalectri Cía. Ltda., en la ciudad de Quito. Esta investigación fue descriptiva, no experimental, con empleo del método inductivo, deductivo y estadístico, compuesta de un capítulo abarcando el tema global de Clima Organizacional, para la medición se aplicó la Escala de Clima Organizacional, EDCO, para medir el nivel del clima organizacional, y se tomó una población de 25

personas que corresponde a todo el universo, teniendo como resultado un clima organizacional saludable de 156.96 equivalente al 78.48% lo cual significa un buen ambiente para trabajar.

Mogrovejo (2020) realizó una investigación titulada "El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor", esta investigación se realizó en Ecuador, y tuvo como objetivo analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. La metodología que usó fue un enfoque cuantitativo, de tipo transversal con alcance descriptivo y correlacional. El método de investigación fue cuantitativo, la muestra fue de 218 empleados, se utilizó dos instrumentos; la Escala para medir el Clima Organizacional (WES) y el Cuestionario para medir la Motivación Laboral y Tipo de Necesidad. En los resultados se concluyó que sí existe relación entre las dos variables por medio de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que significa una correlación positiva y fuerte.

Coronel, Ayay y Milla (2020) realizaron una investigación titulada "Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública". Esta investigación se realizó en Maracaibo, Venezuela y tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública al norte de Perú, 2019; en el estudio se empleó el diseño descriptivo correlacional. Y se tomó una muestra conformada por 86 miembros del personal administrativo. Para recabar información se aplicó tres cuestionarios con índices de fiabilidad: (0.929), (0.947) y (0,862) respectivamente. Los resultados evidencian un clima organizacional de nivel alto, la satisfacción laboral de nivel satisfecho y la gestión administrativa de

nivel competente. Asimismo, existe correlación moderada positiva entre las variables, clima organizacional y satisfacción laboral.

Pantoja, et al. (2020) efectuaron un estudio titulada “Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública”, fue realizada en Colombia, tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima y la violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional con diseño transversal, con la participación de 410 funcionarios. Para la medición se utilizó el Cuestionario de Clima Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. Los resultados que se encontraron indican que, existe una relación negativa entre el clima y la violencia laboral ($r=-0,441$, $p < 0,005$), en esta se resaltan estrechas asociaciones entre la dimensión obstáculos al desempeño laboral, y estilo de liderazgo, administración del talento humano y clima general.

Nacionales

Quispe (2016) en su investigación titulada, clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015, de la universidad nacional José María Arguedas. Para la obtención del título de maestría en gestión financiera. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial. Esta investigación fue de tipo básica y el diseño no experimental de corte transversal, en 30 personas que laboran de diferentes sexos, para la medición se manejó dos escalas la primera mide el clima organizacional y la segunda mide la satisfacción laboral. Los resultados conseguidos de muestran la existencia de una correlación significativa y directa, entre las variables de estudio de la misma forma en sus dimensiones.

Serafín (2017) trabajo en una investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”; 2017, de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la correlación entre las dos variables Clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la organización. La investigación presenta un método hipotético deductivo y de tipo correlacional, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 150 personal administrativo. Para recolectar los datos de ambas variables se utilizaron dos cuestionarios que fueron validados por expertos. Los resultados encontrados fueron que el 57,33% del personal evaluado percibe que el clima organizacional es regular por otro lado el 48,67% muestran regular satisfacción laboral.

Cabrera (2018) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. De la Universidad ESAN, Para la obtención del grado de Bachiller. El objetivo de la investigación fue determinar cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública Peruana, para lo cual se trabajó un diseño de alcance correlacional para evaluar las relaciones entre las variables en estudio. Se tomó la muestra del estudio piloto que estuvo conformada por 56 trabajadores de la institución en estudio de los cuales el 63% de los encuestados fueron hombres y el 37% fueron mujeres. Los instrumentos de medición fueron el cuestionario Escala del Clima Laboral de Sonia Palma y el cuestionario de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. Los resultados muestran que el clima organizacional de los colaboradores que trabajan en la institución pública estudiada, es evaluada por la muestra en estudio como “muy favorable” lo que podría estar explicando, por lo menos parcialmente, por qué esta Institución Pública Peruana está siendo galardonada como la empresa donde la gente quiere

trabajar y ha sido galardonada por la premiación “Great Place to Work”, su satisfacción laboral es valorada en este mismo estudio como “media”, siendo esta valoración consistente en todos sus indicadores.

García (2018). Realizó una investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo Cusco”. Tuvo como finalidad determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores se consideró a todos. Para la recolección de datos se confecciono dos cuestionarios para medir el clima organizacional y satisfacción. Según los resultados conseguidos se demostraron que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, quiere decir mientras exista un buen clima laboral la satisfacción de los trabajadores es buena

Benavente (2019) realizó una investigación denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima”, el propósito fue determinar la correlación entre las variables de clima y satisfacción en el trabajo en el personal que labora en la municipalidad distrital de Independencia 2018. Se manejó una orientación cuantitativa, explicativa descriptiva, esta investigación fue de tipo básica, en una muestra de 150 trabajadores. Asimismo, para la medición se realizó una encuesta, teniendo una validez de 98% y fiabilidad de 0.826 en el Alfa de Crombach respecto al clima organizacional y 0,953 de Alfa de crombach en satisfacción laboral. Concluyendo que la significancia fue de 0,000 siendo esta menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula. Asimismo el coeficiente de correlación de Ro de Spearman arrojó 0,131, demostrando una correlación positiva muy baja entre ambas variables estudiadas.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Clima organizacional

3.2.2 Concepto

Es un conjunto de características únicas que los empleados perciben acerca de sus organizaciones, y es una fuerza importante para influir en su comportamiento. El clima organizacional en un sentido amplio puede entenderse como el entorno social de la organización (Agudelo, et al. 2020).

Los trabajadores perciben y aprecian con mucha frecuencia los procesos de cómo se trabaja, las relaciones interpersonales, la infraestructura y los implementos de trabajo, elementos que puedan perturbar las relaciones y conductas positiva o negativamente en los trabajadores por lo tanto, cambian el avance beneficioso en su labor y afecta directamente a la organización (García, 2019).

Por su parte Pantoja et al. (2020) señalan que el clima organizacional se refiere a las percepciones, compartidas o no, que tienen los individuos en cuanto a la organización en sus diferentes aspectos, como: el ambiente físico y las relaciones interpersonales, entre otras.

De igual manera, Palma (2004) refiere que la percepción del personal que labora con relación a su centro de trabajo y en función de distintos aspectos que son vinculados con las posibilidades de realización personal, involucrarse con las actividades encomendadas, la supervisión, tener acceso a la información en relación a la actividad laboral trabajo en equipo para facilitar el trabajo. Actualmente, Chiavenato, hace una referencia al clima laboral sobre las particularidades que posee el medio ambiente donde se labora, ya que estas son vistas de manera indirecta o directa por los trabajadores y originan

consecuencias en la conducta laboral. Respecto al clima viene a ser una variante que intermedia sobre los factores individuales y organizacionales.

1.1.1.1. Teorías del clima organizacional

Iglesias, Torres y Mora (2020) realizaron un estudio en el que revisaron las referencias teóricas sobre el clima organizacional, ellos valoraron la importancia de las siguientes teorías:

a) La teoría de las variables de Likert

En esta conjetura del Clima Laboral propuesta por Rensis Likert (1965), citado por Iglesias, Torres y Mora (2020) refiere a la conducta que asumen los trabajadores, ya que esto va a depender de manera directa de cómo se comportan los administrativos y como las condiciones organizacionales se perciben, consecuentemente, la reacción será determinante por la percepción.

Según Likert, coexisten ciertos componentes que intervienen en la percepción del clima organizacional tales como: la tecnología y como está organizada el del sistema organizacional de la institución, los parámetros unidos al contexto, el puesto jerárquico que tiene en la institución y los sueldos que obtendrá, actitudes, la personalidad, el grado de satisfacción y la percepción que poseen los trabajadores operativos y admirativos sobre el clima que tiene la organización. Además, Likert constituye tres tipologías de variables que precisan las particularidades adecuadas de un centro de labores que predomina en la percepción individual del clima siendo las siguientes:

Variables Causales: se define como aquellas variables independientes, orientadas a mostrar como la organización prosperan y como esta consigue resultados. Alcanza la estructura administrativa y organizativa como las normas laborales, las medidas que se toma, las actitudes y capacidades.

Variables Intermedias: encaminadas a medir el estado intrínseco de la organización, mostrado en aspectos como, el rendimiento, motivación, toma de decisiones y la comunicación. Estas variables son de suma importancia puesto que establecen los procesos organizacionales.

Variables Finales: germinan como resultado de aquellas variables causales e intermedias indicadas anteriormente. Está enfocada a formar los productos logrados por la empresa como: nivel del costo, productividad, utilidades y calidad.

Estas variables integradas traen consigo como resultado dos grandes tipologías de clima organizacional, así que también cuatro sistemas:

Clima Autoritario: compuesto por el primer sistema I, Autoritario- Explotador y el segundo sistema II, Autoritario – Paternalista.

Clima Autoritario – Explotador: se determina a causa de la trayectoria no tiene confianza en sus trabajadores, percibiendo miedo, sanciones, intimidaciones, esporádicamente premios, la satisfacción de necesidades persiste en niveles de seguridad y psicológico, la relación entre los subordinados y superiores es escasa. Las medidas que se eligen y los objetivos son exclusivamente por la alta administración. Este tipo de ambiente se muestra estable y circunstancial en donde la comunicación de los directivos con sus trabajadores no existe más que de manera de instrucciones específicas y directrices.

Clima Autoritario – Paternalista: tiene como particularidad donde existe confianza entre los trabajadores con la dirección; en su mayoría las disposiciones lo ocupa la alta gerencia, en ciertas decisiones se ocupan en los inferiores niveles. Utilizando los castigos y recompensas como principios para motivar a los trabajadores y manipulando elementos de control, de los cuales

son delegados a niveles inferiores e intermedios. Se observa también en este clima, que los directivos juegan con aquellas necesidades sociales de los trabajadores. No obstante, da esa impresión que el ambiente de trabajo es estructurado y estable; logran desplegar, grupos informales.

Clima Participativo: compuesto por el sistema III, que viene hacer el consultivo y el sistema IV, participación en grupo.

Clima Consultivo: tiene como carácter principal la confianza por parte de los jefes en sus trabajadores. Los trabajadores pueden elegir decisiones concretas, y satisfacen las necesidades de autoestima y prestigio, utilizando premios y sanciones raras veces. Con respecto al tipo de comunicación suele ser de manera descendente. Existe una interacción moderada entre el superior – subordinada, ocasionalmente hay un nivel alto de cordialidad. Se confía el control de arriba abajo con sentido de responsabilidad en rangos inferiores y superiores. Podrían organizar informales grupos, estos podrían mostrar resistencia o negarse a los objetivos que busca la institución. Este clima muestra laboriosidad y la dirección es dada mediante objetivos a conseguir.

Clima de Participación en Grupo: se muestra confianza en los trabajadores por parte de los directivos, respecto a la toma de decisiones se encuentra dispersos en toda la empresa, el tipo de comunicación se da de manera ascendente – descendente y adyacente. Los trabajadores se motivan mediante la implicancia y participación, por establecer los objetivos en temas de rendimiento, mejoramiento de las formas como se trabaja y también la estimación del rendimiento en base a los objetivos planteados. Aquí las correlaciones con los trabajadores entre el que supervisa y supervisado se fundamenta mediante la confianza y amistad de tal modo que las responsabilidades en el trabajo se comparten; del mismo modo, este sistema funciona mediante el trabajo de

equipo, con la finalidad de conseguir los objetivos planteados mediante la colaboración estratégica.

Para explicar el clima organizacional esta teoría es una de las explicativas y dinámicas ya que reivindica al establecimiento y surgimiento para que el clima sea interactivo, quiere decir, será preciso tomar este paradigma de clima organizacional ya que posibilitara que la percepción de los empleados al ambiente de trabajo sean buenos, en conclusión lograran un rendimiento óptimo dentro del centro de labores (Casana, 2015).

b) Teoría de las Dimensiones de Pritchard y Karasick

La investigación de estos autores estuvo enfocada en la medición del clima organizacional mediante once dimensiones que se consideran descriptivas, independientes y que se correlacionan por medio de la teoría sobre el clima organizacional. A continuación, se citan estas once dimensiones:

Autonomía: expresa el nivel de autonomía que pueda poseer un sujeto como solucionar un problema mediante la toma de decisiones.

Conflicto y Cooperación: grado de cooperación que se da entre los empleados al realizar actividad laboral y como estos reciben ayuda por parte de la entidad.

Relaciones Sociales: el ambiente amical que puede verse y percibir en el trabajo.

Estructura: las normas, políticas laborales e indicaciones que se dan en el centro de labores que afectaran al momento de realizar las labores estipuladas.

Remuneración: como el personal que labora recibe el pago y que beneficios laborales y entre otros tiene.

Rendimiento: la remuneración con el trabajo bueno que se realiza van de la mano.

Motivación: como la organización ayuda a motivar a sus trabajadores.

Estatus: jerarquías existentes en la organización (superiores – subordinados) y el valor que tiene para la organización.

Flexibilidad e Innovación: la organización experimenta nuevas cosas e implementa la manera de hacer las cosas.

Centralización de toma de decisiones: estudia la manera como en el centro de trabajo encomienda los procesos para tomar de decisiones dentro de la estructura jerárquica de la organización.

Apoyo: como la dirección brinda a los empleados ayuda cuando se presenta problemas en relación al trabajo o fuera de ella.

Se mostraron teorías acordes al clima organizacional ya que de esta manera las organizaciones se rigen de manera independiente. Las personas como individuos pertenecemos a una sociedad y también las organizaciones pertenecen a ellas; las cosas que realice el trabajador tanto en su vida personal como laboral busca ser reconocido dentro de su centro de trabajo y también satisfacer sus necesidades, convirtiéndose como motivación para tomar compromisos y orientar su comportamiento en el trabajo ayudándolo a

conseguir las metas que reconocerá la organización mediante la motivación (Casana, 2015).

1.1.1.2. Dimensiones del clima organizacional

Noboa (2000) cit. en Campos (2020), hace referencia a las siguientes dimensiones:

- a) Estructura: condiciones laborales que existen en una organización si cuentan con las condiciones necesarias, si esta es flexible o rígida determinado que tipo de clima laboral tiene la organización.
- b) Responsabilidad: el empleado trabaja de forma autónoma ya que sus acciones está vinculada a desarrollar las actividades del centro de labores.
- c) Recompensa: hace referencia al salario, puesto que esta se encuentran ligados a tener un buen clima laboral y la satisfacción del empleado. Sin embargo, se hace a través de la valoración del tipo de trabajo que realiza y como es su desempeño en las actividades encomendadas.
- d) Desafío: como el trabajador afronta los nuevos desafíos y la manera en que este acepta.
- e) Relaciones: la relación entre los empleados con su jefe, este puede desfavorecer o favorecer al clima organizacional. Puesto que tener un buen ambiente laboral fomenta estabilidad y relaciones positivas quienes conforman la organización.
- f) Cooperación: todos los integrantes entre superiores e inferiores de la organización se brindan apoyo mutuo generando escenarios agradables en la organización.
- g) Estándares: para cumplir las metas y los objetivos son necesarios tener normas de producción y rendimiento cuya finalidad ayudara a que el clima organizacional sea bueno y óptimo.

- h) Conflictos: manejar los conflictos es fundamental para las organizaciones, ya que estas se encuentran latentes, las cuales es necesario fomentar la cultura respeto entre compañeros de trabajadores siendo una de las tantas alternativas para no perturbar el clima laboral dentro de la organización.
- i) Identidad: se refiere al sentido de pertenencia que tiene el trabajador hacia la organización, ya que este enlaza sus objetivos personales con los de la organización.

1.1.1.3. Dimensiones del clima organizacional según Sonia Palma

- a) Autorrealización o Desarrollo Personal: según Palma (2004) se refiere a la autorrealización, como el trabajador aprecia en relación a las posibilidades del ambiente de trabajo sea favorable para su desarrollo personal como también a nivel profesional y este genere buenas expectativas a su futuro; un ejemplo claro es cuando el trabajador consigue aprendizaje y este es beneficioso en su desarrollo personal dentro de la organización; a todo esto Fernández (1999) afirma que hay una posibilidad de desarrollarse a nivel profesional y personal en su centro de labores, el personal que labora hallará estímulos y apoyo para que este tenga crecimiento profesional y personal, por medio de políticas adecuadas y capacitaciones efectivas, en el 2009, el mismo autor amplía su teoría fundamentada sobre la autorrealización indicando que el personal que labora tiene una tendencia a seleccionar puestos las cuales le den circunstancias donde pueda emplear sus capacidades y habilidades donde las tareas sean variadas, tengan retroalimentación y libertad para desenvolverse, particularidades que forman estímulos intelectuales en ellos; por otro lado los puestos que representan retos incitan aburrimiento, pero excesivos desafíos originan fracaso y sentimientos de frustración. En contextos moderados, los trabajadores sentirán goce y agrado.

- b) Involucramiento Laboral: Palma (2004), este indicador precisa como la identificador de valores que tiene la organización y obligación para el desarrollo y cumplimiento; sin embargo, Ferreira (2006) indica que la mayor responsabilidad tiene la organización, el compromiso que tiene la organización es aceptar los valores y objetivos de la organización como si fueran propias y un deseo fuerte de continuar siendo miembro, realizando esfuerzo para su prosperidad. Así, lo refiere Litwin y Stinger (1978): es ineludible que el empleado muestre ánimo de colaboración, apoyo recíproco inferior y superior, para lograr contento cuando se realiza el trabajo.
- c) Supervisión: según Palma (2004) hace referencia a las valoraciones de significancia y funcionalidad que se da en la supervisión sobre una actividad que se está dando en el trabajo por otro lado la relación de orientación y apoyo para aquellas actividades que son parte de su actividad diaria, como ejemplo, el supervisor ofrece el soporte a los empleados para que los obstáculos sean superados dentro del centro de trabajo y la evaluación a los empleados ayuda en la mejoría de la producción y también de la satisfacción en los trabajadores. Así Hodgetts y Altman (1985), realizaron un libro titulado Comportamiento en las organizaciones, aseveran que aquellas personas que se alarman en primer lugar por sus trabajadores y luego por su labor a ejecutar consiguen mayor producción y satisfacción laboral. Por otro lado, en organizaciones donde sus intereses se concentraban más en la producción muestran menor rendimiento, y los empleados no se encuentran satisfacción en su centro de labores. Raineri (2006) asevera que conjuntamente de las remuneraciones, es significativo que los inspectores y directores propongan un soporte independiente para los trabajadores y promuevan un ambiente favorable mediante empoderamiento. Así el empleado aprecie su contexto laboral propicio, lo

cual influye claramente a que este se encuentre motivado. Este punto además favorece a tener un buen clima laboral, puesto que los trabajadores al poseer claridad de sus lineamientos de autoridad forman compañerismo y resolver de manera adecuada los conflictos que se pueden presentar en el centro de labores (Chiavenato, 2007).

- d) Comunicación: Señala Palma (2004) la comunicación se percibe por medio de la facilidad, premura, claridad, precisión y coherencia de la información referente y oportuna a la labor intrínseca de la organización como la atención que se brinda al cliente y/o usuario, como por ejemplo, se tiene el acceso a la información que se necesita para el cumplimiento entre la organización y el trabajo, generando promoviendo que la comunicación sea interna. Es así que, Hodgetts y Altman (1985) afirman que la comunicación dentro de una organización es de suma importancia, como Chiavenato (2007) refiere que en la organización sólo puede existir cuando las personas tienen esa capacidad de comunicarse entre ellos, la manera de desenvolverse en equipo y conseguir objetivos comunes. Este procedimiento de comunicar ayuda a tener unificada a la organización en requisitos fundamental para ceder la información importante para realizar los trabajos y conseguir las metas planteadas.
- e) Condiciones Laborales: Palma (2004) hace hincapié sobre las condiciones en el que uno trabaja donde la organización da materiales, financieros y/o psicosociales ineludibles para el desempeño de las actividades encargadas como es la parte remunerativa y tecnológica que ayuda a ejecutar la labor.

Así mismo, Schein (1996), refiere que el ambiente físico es ruidoso, la temperatura, las maquinarias entre otros elementos más, afectarían el clima en la organización. Si el trabajador no consigue realizar sus labores

en un ambiente apropiado, no ejecutara bien las actividades que se le asignen. Igualmente se dará el confort en el trabajo. Reafirmando, Robbins (2004) menciona que los trabajadores están interesados en su ambiente laboral; donde reconozcan bienestar a nivel personal y se les provea lo necesario para realizar un trabajo óptimo. El espacio físico debe ser agradable y adecuado que también ayudará a desempeñarse mejor y beneficiará a que el trabajador se sienta satisfecho.

Todos estos indicadores indicados, posibilitara la percepción de un clima organizacional propicio para el trabajador, teniendo en cuenta que no sean afectados por componentes dañinos, lo que involucraría presentar conductas contaminantes y destructor; además, asegurar insatisfacción y/o inactividad para la ejecución del labor en la compañía.

1.1.2. Satisfacción laboral

1.1.2.1. Concepto

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales, de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas (Jaik, 2010. Cit. por Vargas et al. 2018).

Se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes (Pedraza, 2020).

Es un conjunto de emociones generadas en los empleados, producto de las situaciones vivenciales individuales y organizacionales que experimentan,

produciendo satisfacciones gratas o negativas de su ambiente laboral (Serrano et al., 2015).

1.1.2.2. Teorías de la satisfacción laboral

De la Cruz (2020) en un estudio realizado, toma en cuenta la existencia de diversas teorías que buscan explicar desde perspectivas distintas lo que es la satisfacción laboral, por ello, a continuación, se citan algunos de las más representativas teorías:

a). Teoría de los Dos Factores

Herzberg (1987), interpreta en su estudio que la motivación en los individuos va a depender de dos elementos, el interno y el externo, que ayudara que se desarrolle la satisfacción de la persona, reflejándose así:

Satisfacción Extrínseca

Son las condiciones donde los individuos realizan su labor, especialmente con el puesto que tiene. Los primordiales componentes en este caso serían: el salario, seguridad en el trabajo, buen ambiente laboral, buena administración y políticas, eficacia en la inspección, relación con los superiores.

Asimismo Koontz señala que los componentes que no satisfacen en su totalidad, puesto que coexistencia no motiva; pero se considera la presencia de estas si no, no brotaría la insatisfacción. A todos estos componentes se les señaló como aquellos factores para mantener, pulcritud y ambiente de trabajo. Para Chiavenato (2007), se orienta en circunstancias que encierran concisamente al sujeto cuando se encuentra en su ámbito de trabajo, las cuales impedirán que brote la insatisfacción en ellos.

Por otro lado, Guillén (2004), especifica ciertos factores de higiene, ostentados por Herzberg:

Sueldo: es el aspecto con más valía en el trabajo teniendo en cuenta el sueldo básico, sin embargo su mayor motivación se encuentra modulado mediante variables distintas. Según Chiavenato (2007), el sueldo simboliza una de los más engorrosos intercambios, puesto que cuando el individuo accede a un puesto, asumirá la rutina laboral, funciones monótonas y finalmente relacionarse con sus compañeros de trabajo, por todo esto percibirá un sueldo. Efectivamente, el sueldo se convierte en un factor de motivación extrínseco ya que es el origen de ganancia que precisa el estilo de vida de cada individuo; por otro lado, para las empresas u organizaciones, es un tema de inversión y costos.

Condiciones Laborales: son las peculiaridades del lugar donde se labora, como las instalaciones, horario laboral y material de trabajo, respecto al horario prefieren aquellos que les brinde tiempo para su vida personal, muy pocos aceptan horarios rotativos.

Seguridad Laboral: se refiere a la estabilidad laboral y condiciones adecuadas para poder realizar las tareas encomendadas.

Políticas Organizacionales: es la visión y misión de la organización, y las normativas internas para poder tener buenas relaciones interpersonales entre todos los trabajadores.

Supervisión: controlar la ejecución de las actividades que realiza un empleado mediante indicadores establecidos por la directiva de la organización

Relaciones Interpersonales: se refiere a la manera como se establece los lazos de cooperación y confianza recíproca. Para que estas relaciones sean

positivas, se requiere poseer ciertas habilidades como comunicación asertiva, ser claro y preciso, con la finalidad de poder deducir de manera fácil y hacer frente a los problemas que se puedan suscitar.

Satisfacción Intrínseca

Es un grupo de componentes motivacionales, enlazados a emociones positivas de los trabajadores de su actividad que realizan, de tal manera se orientan a las funciones del puesto experimentando complacencia en los individuos con su labor; así Herzberg, afirma que los factores motivacionales no existe generara insatisfacción. No obstante Chiavenato (2007), menciona que la satisfacción Intrínseca causa un resultado de satisfacción perdurable y con ello un aumento sobre la producción.

Ciertos factores que motivan intrínsecamente, planteado por Herzberg, son:

Reconocimiento: la acción laboral solicitada en el centro de trabajo, suministra a la persona una información directa y precisa, sobre la eficaz realización, como alusión a la información de la propia labor; el reconocimiento es brindado por los directivos.

Logro: hace la referencia de culminar un trabajo de manera deseada resultado del buen desempeño

Progreso: proceso que pasa el individuo en el cual mejora la calidad de vida y a útil para la organización puesto que el trabajador demuestra la existencia de una buena satisfacción laboral.

Responsabilidad: es aquella capacidad que posee el sujeto de aceptar de manera consciente funciones y/o actividades. Hacerse cargo de sus actos y

asumir las consecuencias. Uno de los valores significativo es la responsabilidad, ya que nos hace responsables de nuestras propias acciones.

El trabajo mismo: los individuos tienden a elegir puestos de trabajo donde las tareas encomendadas sean diversas más no monótonas, además buscan donde se retroalimenten y puedan ser reconocidos.

b). Teoría del Proceso Oponente

Según Landy y Conte (2005), se fundamentan en la manera de reacción emocional del individuo y como esta viene acompañada de otra. Con mucha frecuencia el trabajador se encuentra exhibidos a muchos estímulos generando diversas emociones, por más que este se encuentre satisfecho en su trabajo, afectando en su rendimiento laboral.

Para la satisfacción laboral se propusieron distintas alternativas, mediante diferentes variables que intentan formar un perspectiva próxima sobre recursos humanos en una compañía se halla cómodo con sus compañeros de trabajo, directores, consumidores e inclusive con las pretensiones propias de cada trabajador; por eso Landy y Conte (2005), plantearon cuatro maneras de satisfacción, mediante la interacción de tres variables esenciales y estas son:

Idealización del centro de labores muchas veces no es como lo esperaba.

Cambios en la meta establecida ya que con la experiencia ganada en el trabajo genera otras expectativas.

Compromiso para hacer frente a las diversas dificultades que puedan darse o la manera de solucionarlos.

Según estas variables, Landy y Conte (2005) plasmaron cuatro maneras de abordaje respecto a la satisfacción laboral de empleados en el puesto que se desenvuelven, siendo estas:

Satisfacción Progresiva: el trabajador se siente satisfecho con la labor que ejecuta lo cual hace que su nivel de aspiración crezca.

Satisfacción Estable: el nivel de satisfacción es moderada, la motivación y su aspiración se mantiene no presenta cambios, probablemente porque los incentivos en el trabajo son escasos.

Satisfacción Conformista: el trabajador se encuentra conforme con su trabajo y tampoco se esfuerza por crecer a nivel profesional y personal.

Seudo-Satisfacción: falsa satisfacción generando sensaciones de estar satisfecho en determinados momentos.

Hackman y Oldhman (1975) citado en Torres (2001); señalaron cinco dimensiones, siendo estas las siguientes:

Variedad de Habilidades: el puesto laboral necesita una serie de habilidades para realizar las tareas encomendadas por parte del trabajador.

Identidad de la Tarea: el puesto de trabajo exige resultados tangibles ya que estas actividades se ejecutan desde un inicio a fin.

Significación de la Tarea: labor que va a repercutir en la vida o trabajo de las personas que trabajan en la organización como también fuera de ella.

Autonomía: libertad para que el trabajador ejecute bajo su responsabilidad las tareas encomendadas para lo cual la organización le brinda herramientas necesarias y estas sean utilizadas.

Retroalimentación del Puesto: capacitación constante de manera directa y clara que ayuda a optimizar y perfeccionar la ejecución de las labores encomendadas.

1.1.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

Palma (2004), toma en cuenta siete dimensiones respecto a la satisfacción laboral, estas dimensiones están sustentadas en la prueba psicológica de Sonia Palma - SPC:

Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales: es el lugar donde se realizan las actividades laborales contando con los materiales necesarios para facilitar el trabajo.

Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: incentivo económico que viene hacer el pago por realizar el trabajo. Según Robbins (2004), aquellos trabajadores desean sistemas de políticas y salario donde existan ascensos, donde sus expectativas sean positivas. Si el sueldo es justo de acuerdo a lo que demanda el trabajo, las habilidades del trabajador, ayudan a que este se encuentre satisfecho. Por otro lado Cifuentes (2008), señala el salario tiene un efecto a nivel psicológico y sociológico en el trabajador, por tal motivo si se realiza una mala gestión durante el proceso de pagos este afectaría de manera negativa a los que laboran y a las metas planteadas de la organización.

Factor III. Políticas Administrativas: aquellos lineamientos o reglamentos internos la cual regulan la relación del trabajador con la organización

Factor IV. Relaciones Sociales: son las relaciones interpersonales dentro del centro de trabajo ya que estas generan complacencia en el trabajador, señala Robbins (1999), en su Teoría de los Buenos Compañeros, las personas satisfacen su necesidad de interrelacionarse con los demás. Es por ello que se suele encontrar compañeros de trabajo que son muy amables, siendo estos un indicador para una satisfacción laboral. Finalmente Chiavenato (2007), relacionarse con los compañeros del trabajo aumenta el liderazgo, confiabilidad y la cooperación entre ellos, por otro lado la motivación aumenta, consiguiendo una conducta de compromiso y responsable; que va de la mano con la rendimiento en la empresa.

Factor V. Desarrollo Personal: el empleado tiene la chance de ejecutar acciones que son significativas para que este se auto realice. Ya que para Fernández (1999) el empleado descubre que son reconocidos por los demás, estimulando que el este tengan desarrollo a nivel profesional y personal. De la misma forma, Robbins (1999), señala que uno de los componentes más significativo direccionan a la satisfacción en el trabajo simbolice un reto mental, quiere decir que los trabajadores tienden a elegir trabajos donde ellos puedan utilizar sus capacidades y facultades en actividades que no sean monotonas.

Factor VI. Desempeño de Tareas: es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.

Factor VII. Relación con la Autoridad: es la valoración que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo en relación a sus acciones periódicas. Como indica Robbins (1999), uno de los factores más significativos que llevan a la satisfacción laboral es la conducta del jefe, quiere decir cuando el inspector inmediato es amigable y comprensible, brinda halagos por el buen cometido,

escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos, se acrecienta la eventualidad de poseer empleados satisfechos, lo cual no significa que el supervisor pase por alto comportamientos negativos de su personal, sino que sepa tratar las circunstancias, sin establecer incomodidad en su entorno laboral.

3.3. Marco conceptual

3.3.1 Clima organizacional

El clima organizacional se concibe como una serie de características que describen a la misma, que son relativamente perdurables, que influyen sobre la conducta de las personas o de los seres organizados y que pueden medirse mediante un gran número de métodos (Paz, 2007).

3.3.2 Satisfacción laboral

La satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales (Zuluaga, M., Giraldo, M. 2001).

3.3.3 Desempeño

Trabajo eficaz y eficiente, en el que también se consideran datos del personal como cálculos de accidentes rotación del personal como ausentismo y retardos.

3.3.4 Comunicación

Chiavenato (2007) define a la comunicación como la información que es intercambiada por las personas. Señala que es un proceso fundamental que experimenta el ser humano y la organización social.

3.3.5 Motivación laboral

Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Asimismo, la motivación laboral es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño laboral.

3.3.6 Cultura organizacional

Es la existencia de un conjunto de valores, hábitos y costumbres que caracterizan a un grupo social vinculado a un determinado territorio, una nación, un Estado, etc.

3.3.7 Comportamiento organizacional

Es la materia que busca establecer en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa.

3.3.8 Autonomía

Es el grado de autonomía, libertad de iniciativa y de responsabilidad individuales que los empleados pueden demostrar en su trabajo. Asimismo, buscan controlar determinados aspectos de su actividad profesional en su centro de trabajo.

3.3.9 Actitud

La **actitud** se relaciona con los sentimientos así como la reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en las creencias, sentimientos o conductas proyectadas.

3.3.10 Ambiente externo

Son todos los elementos ajenos a la organización que son relevantes para su funcionamiento, incluye el elemento de acción directa e indirecta para el cumplimiento de objetivos.

3.3.11 Colaborador:

Es la Persona que realiza un aporte personal donde no existe relación de subordinación o dependencia respecto a otra persona, asimismo actúa de manera voluntaria y está dispuesta a trabajar con otra en una obra común.

3.3.12 Conducta:

La conducta equivale al comportamiento que el individuo desarrolla según el ambiente al que se enfrenta. Por lo que refleja todo lo que hacemos, decimos y pensamos e indica esencialmente una acción.

3.3.13 Confianza:

Se entiende por confianza a la creencia o fe en una persona o grupo, que será capaz de actuar en forma adecuada, frente a una situación puntual. Es la capacidad de firmeza que tiene todo ser humano ante algo que suceda.

3.3.14 Cultura:

Hace referencia al conjunto de costumbres, comportamientos, dogmas, prácticas y destrezas conseguidos por el hombre no solamente en su entorno familiar, asimismo al formar parte de una colectividad social.

3.3.15 Desempeño laboral:

Grado de cumplimiento que brinda el empleado y la manera de hacer cara a las tareas y funciones transcendentales que requiere su puesto de trabajo. Asimismo el ser humano manifiesta sus competencias laborales alcanzadas en

las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan.

3.3.16 Elogio:

Es el cumplimiento de las cualidades y virtudes positivas de un individuo. Asimismo los elogios presentan efectos positivos en la psiquis de la persona que lo recibe, por lo que genera en ella una influencia realmente positiva sobre la personalidad y el carácter.

3.3.17 Expectativa:

El sujeto reflexiona sobre lo que pueda suceder, es un supuesto enfocado al futuro, que pudiese ser o no atinada. También puede entenderse como la aspiración a cumplir un determinado propósito u objetivo.

3.3.18 Habilidad:

Se considera a la aptitud que es innato, aptitud, habilidad o capacidad que manifiesta un individuo al realizar con éxito una actividad determinada.

3.3.19 Jerarquía:

Se considera a la estructura establecida compuestas por grados de subordinación. El criterio para establecer los órdenes jerárquicos puede ser de superioridad, anterioridad, inferioridad, o posterioridad de un elemento con respecto del otro.

3.3.20 Labor:

Es la acción para realizar o ejecutar una actividad por un individuo con una finalidad determinada. Asimismo es la que asume una fase de la producción, o una parte del trabajo en que se divide la actividad empresarial.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación.

Esta investigación fue de tipo básica (Tam, Vera & Oliveros, 2008) ya que tiene como objetivo describir el conocimiento en el análisis de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

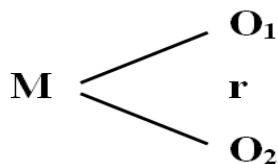
La metodología fue de Enfoque cuantitativo, ya que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Correspondiendo al nivel de investigación correlacional, al describirse analizarse y especificarse los constructos investigados (Deza y Muñoz, 2015).

4.2. Diseño de Investigación

Esta investigación tuvo un diseño no experimental (Hernández y Mendoza, 2018), pues no se alteraran las variables de estudio. Asimismo, fue transversal pues su propósito fue describir ambas variables y analizar su incidencia en un momento dado.

Asimismo, fue de corte transversal, ya que la información será en un tiempo y espacio determinado.



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Medición de la variable 1 (Clima organizacional)

O₂ = Medición de la variable 2 (Satisfacción laboral)

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Específicos

H.E.1:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

H.E.2:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

H.E.3:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

H.E.4:

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto al desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

4.4. Variables

Definición conceptual

Clima organizacional: Es un conjunto de características únicas que los empleados perciben acerca de sus organizaciones, y es una fuerza importante para influir en su comportamiento. El clima organizacional en un sentido amplio puede entenderse como el entorno social de la organización (Agudelo, et al. 2020).

Satisfacción laboral: Se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes (Pedraza, 2020).

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima organizacional	El clima organizacional se concibe como una serie de características que describen a la misma, que son relativamente perdurables, que influyen sobre la conducta de las personas o de los seres organizados y que pueden medirse mediante un gran número de métodos. (Paz, 2007).	Para la variable clima organizacional se utilizó el instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC donde se obtuvo los puntajes para cada dimensión (5) donde son: De 38 a 50 puntos: alto De 25 a 37 puntos: medio De 10 a 24 puntos: bajo	D.1: autorrealización	- Los ítems con los que se evalúa esta dimensión son los siguientes: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	Muy favorable
			D.2: involucramiento laboral	- Los ítems con los que se evalúa esta dimensión son los siguientes: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.	Favorable
			D.3: supervisión	- Los ítems con los que se evalúa esta dimensión son los siguientes: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.	Medio
			D.4: comunicación	- Los ítems con los que se evalúa esta dimensión son los siguientes: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.	Desfavorable
			D.5: condiciones laborales	- Los ítems con los que se evalúa esta dimensión son los siguientes: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.	Muy desfavorable
Variable 2: Satisfacción laboral	La satisfacción es el estado afectivo que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene	Para la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, donde los puntajes obtenidos serán según nivel de valoración:	Condiciones físicas y/o materiales.	Ítems: 1, 13, 21, 28,32.	Alta satisfacción

	componentes cognitivos y conductuales. (Zuluaga, M., Giraldo, M. 2001).	Valoración: Bajo nivel de satisfacción laboral: cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 5 hasta 10 puntos. Nivel medio de satisfacción laboral: cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 11 hasta 15 puntos. Alto nivel de satisfacción laboral: cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 16 hasta 20 puntos.			
			Beneficios laborales y/o remunerativos.	Ítems: 2, 7, 14,22.	Parcial satisfacción
			Relaciones sociales	Ítems: 3,9,16,24	Regular satisfacción
			Desarrollo personal	Ítems: 4,10, 18, 25, 29, 34	Parcial satisfacción

4.5. Población – Muestra

4.5.1. Población.

La población estuvo conformada por 37 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, correspondiente a la sub gerencia de administración, estos datos se extrajeron de la ficha de personal de la misma Municipalidad.

4.5.2. Muestra

No aplica.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

4.6.1. Técnica

La técnica utilizada para esta investigación, en ambas variables fue la evaluación psicométrica.

A continuación, se describen los detalles:

Variable 1

Escala de Clima Laboral CL- SPC – Sonia Palma Carrillo (2004)

Se creó y elaboro por Sonia Palma Carrillo psicóloga de profesión en la ciudad de Lima; tiene un formato Likert consta de 50 ítems que estudian la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador en relación a su ambiente laboral y de acuerdo a aspectos emparentados como chances de autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento, condiciones laborales. En cada dimensión, se tiene en cuenta 10 ítems mínimamente.

Además, puede aplicarse en entidades privadas y públicas, colectiva o individual, presencial o virtual, la durabilidad es de 15 minutos (presencial) y 5 minutos (virtual); la calificación es computarizada a nivel de factores y escala general de Clima laboral, la puntuación es de 1 a 5, con una puntuación total de 250 como máximo en la escala general y de 50 puntos en los factores. Al mismo tiempo, la categorización diagnostica estimadas en la prueba, se basan en la puntuación directa teniendo como

criterio que mientras la puntuación sea alta la percepción del ambiente es favorable y a menor puntuación es interpretada de forma contraria.

Validez

La validez de la prueba de medición de clima laboral se dio mediante los criterios de jueces expertos para dar validez al contenido del test, se efectuó una prueba piloto para constituir la distinción de ítems.

Confiabilidad

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se consiguió un 0,63, con una muestra de 473 personal administrativo entre ellos docentes en tres universidades particulares de la ciudad de Lima (Palma, 2000). Consiguiéndose correlaciones positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

Parámetros de Medición:

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Variable 2:

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC – Sonia Palma Carrillo

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma fue estandarizada por la misma autora en la ciudad de Lima. Se aplica a personas de 18 años a más, puede ser aplicada de manera grupal o personal. El objetivo es cuantificar el nivel de satisfacción laboral. El tiempo de aplicación es un promedio de 20 minutos, compuesta por 36 ítems, distribuidos en 4 factores: Condiciones Físicas y/o Materiales (5

ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems).

La población se compuso por 838,591 empleados de Lima Metropolitana (INEI, 1993), donde el 10% de la población (8,386) es equivalente a 952 personas.

Validez

Para la validez concurrente y de constructo; se consiguió correlacionando la puntuación del total de la Escala SL-SPC con el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (abreviada) a partir de la sub muestra de 300 empleados. Consiguiendo una de validez de 0.05.

Confiabilidad

Según el coeficiente Alfa de Cronbach ítem – la puntuación total se estimó la confiabilidad conseguida de 0.79.

Parámetros de Medición

Satisfacción Laboral	Factores							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta								
Satisfacción	23-+	18+-	23-+	19-+	29-+	29-+	29-+	168-+
Satisfacción	20-22	15-17	20-22	17-18	26-28	26-28	25-28	149-167
Satisfacción	15-19	9-14	15-19	12-16	19-25	19-25	19-24	112-148
Satisfacción	11-14	7-8	11-14	10-11	14-18	14-18	14-18	93-111
Satisfacción	0-10	0-6	0-10	0-9	0-13	0-13	0-13	0-92

4.6.2. Instrumento.

El instrumento ha sido evaluado utilizando la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC – Sonia Palma Carrillo.

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, se estandarizo en nuestro país por la misma autora

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

El procesamiento de información que se utilizó fue de un programa estadístico llamado SPSS versión 25. Luego de desarrollar la base de datos se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman para conocer el nivel de significancia entre dos variables, en este caso entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este estadístico considera un nivel de significancia de 0.05 o 5% el cual se obtiene un P valor dentro de esta consideración quiere decir que existe un nivel de significancia entre las variables evaluadas y por lo tanto rechazaremos la hipótesis nula, el cual plantea que, no existe una relación significativa entre las variables.

V. RESULTADOS

5.1 presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos

Cuadro 1

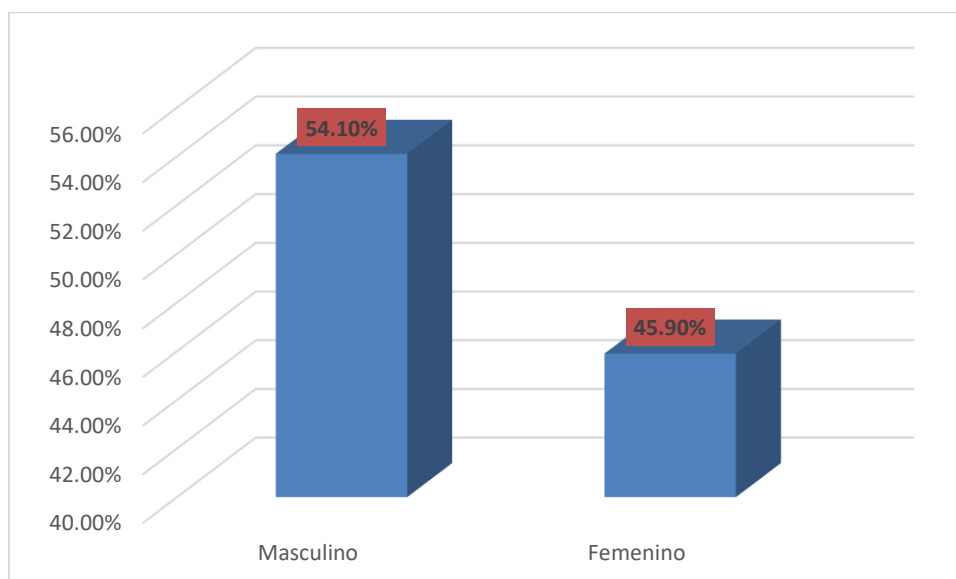
Frecuencia y porcentaje según género de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	20	54,1%
Femenino	17	45,9%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25.

Figura 1.

Porcentaje según género de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25

Cuadro 2

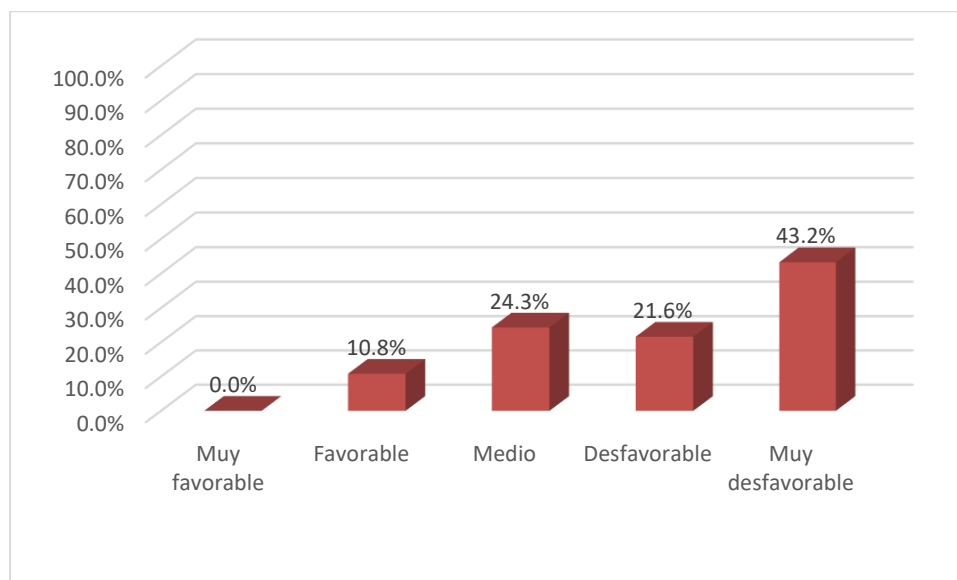
Frecuencia y Porcentajes según nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	0	0,0%
Favorable	4	10,8%
Medio	9	24,3%
Desfavorable	8	21,6%
Muy desfavorable	16	43,2%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 2.

Porcentajes según nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 3

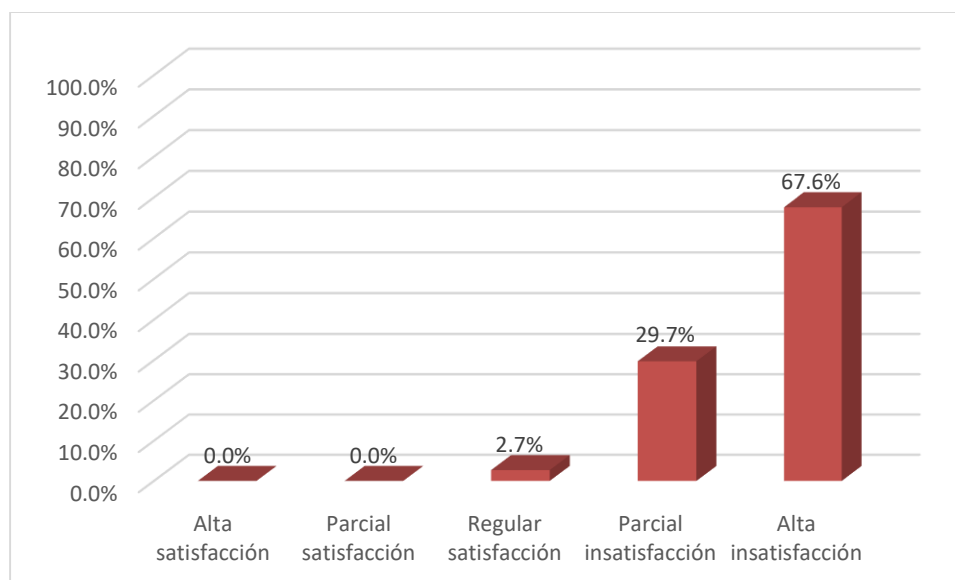
Frecuencia y porcentaje según nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Nivel de satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0,0%
Parcial satisfacción	0	0,0%
Regular satisfacción	1	2,7%
Parcial insatisfacción	11	29,7%
Alta insatisfacción	25	67,6%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 3.

Porcentaje según nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 4

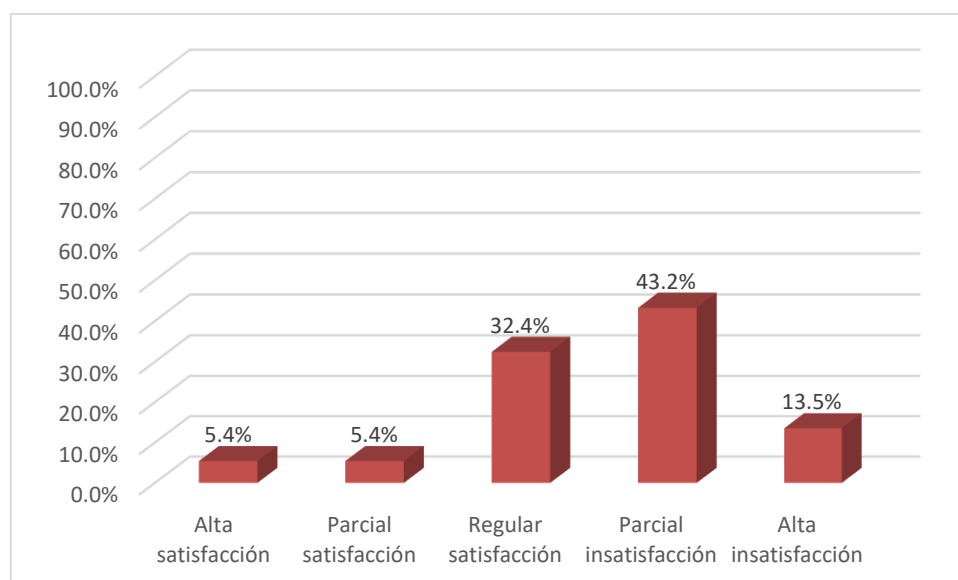
Frecuencia y porcentaje según nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Condiciones físicas	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	2	5,4%
Parcial satisfacción	2	5,4%
Regular satisfacción	12	32,4%
Parcial insatisfacción	16	43,2%
Alta insatisfacción	5	13,5%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 4.

Porcentaje según nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 5

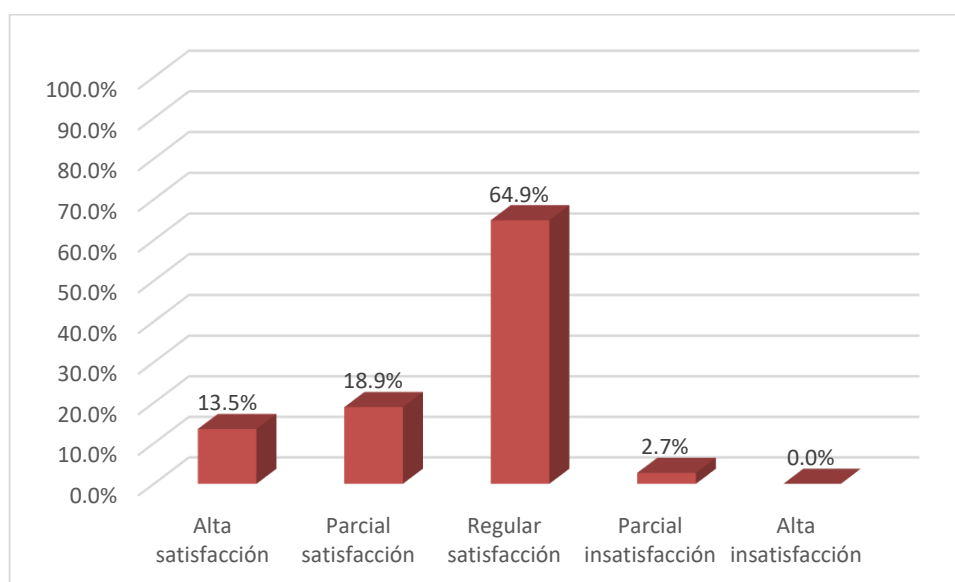
Frecuencia y porcentaje según nivel de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativas de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Beneficios laborales	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	5	13,5%
Parcial satisfacción	7	18,9%
Regular satisfacción	24	64,9%
Parcial insatisfacción	1	2,7%
Alta insatisfacción	0	0,0%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 5.

Porcentaje según nivel de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativas de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 6.

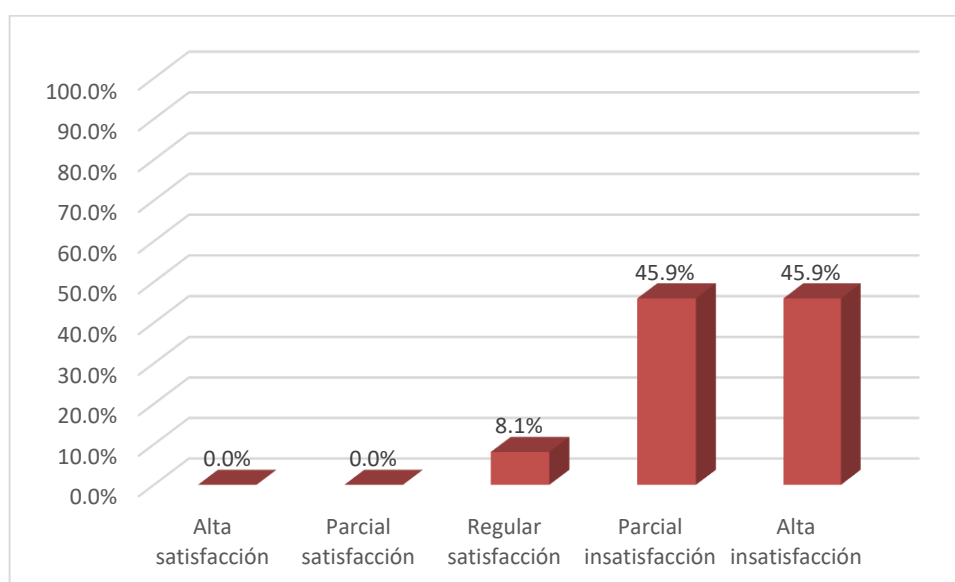
Frecuencia y porcentaje según nivel de satisfacción de las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Relaciones sociales	Frecuencia	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0,0%
Parcial satisfacción	0	0,0%
Regular satisfacción	3	8,1%
Parcial insatisfacción	17	45,9%
Alta insatisfacción	17	45,9%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 6.

Porcentaje según nivel de satisfacción de las relaciones sociales de los trabajadores de la Subgerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 7

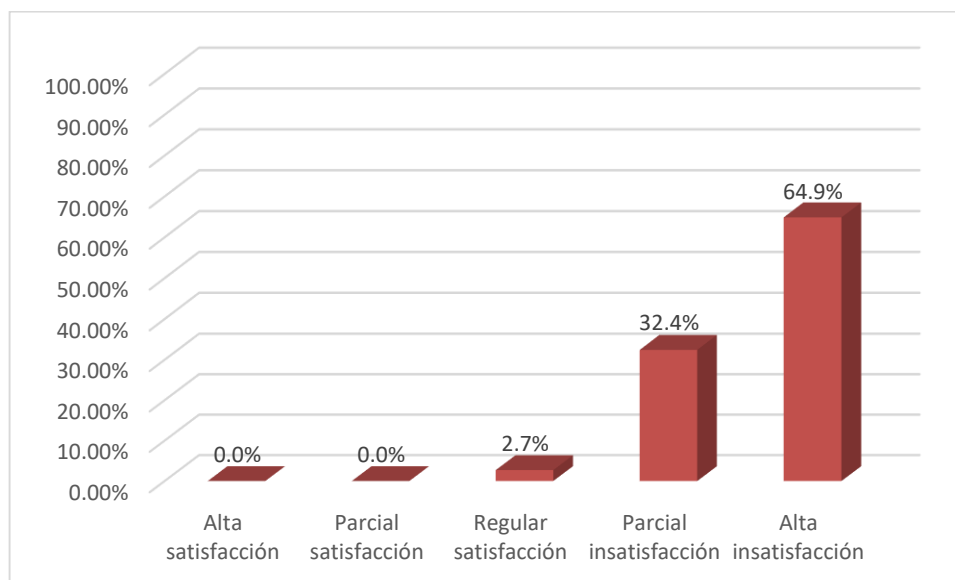
Frecuencia y porcentaje según nivel de satisfacción del desarrollo personal de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Desarrollo personal	N° de trabajadores	Porcentaje
Alta satisfacción	0	0,0%
Parcial satisfacción	0	0,0%
Regular satisfacción	1	2,7%
Parcial insatisfacción	12	32,4%
Alta insatisfacción	24	64,9%
Total	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 7.

Porcentaje según nivel de satisfacción del desarrollo personal de los trabajadores de la Sub gerencia de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 8.

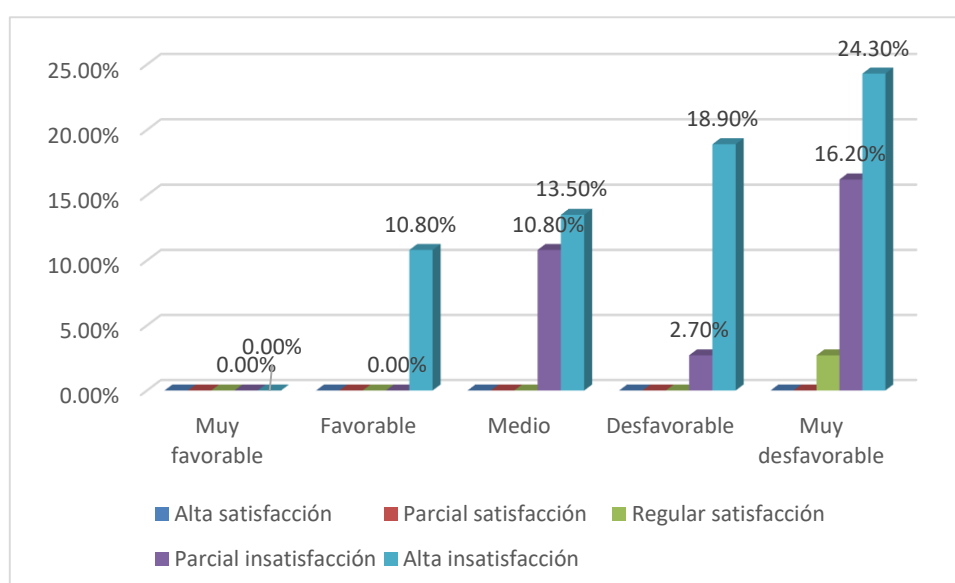
Tabulación cruzada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Nivel de satisfacción laboral	Nivel de clima organizacional										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Parcial satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,7%	1	2,7%
Parcial insatisfacción	0	0,0%	0	0,0%	4	10,8%	1	2,7%	6	16,2%	11	29,7%
Alta insatisfacción	0	0,0%	4	10,8%	5	13,5%	7	18,9%	9	24,3%	25	67,6%
Total	0	0,0%	4	10,8%	9	24,3%	8	21,6%	16	43,2%	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 8.

Tabulación cruzada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 9.

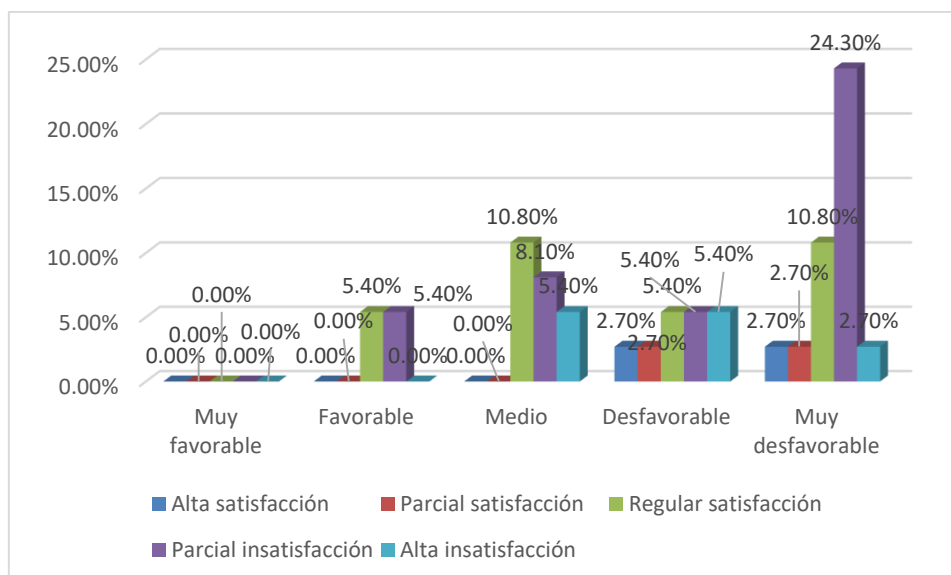
Coeficiente de correlación del clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Condiciones físicas y/o materiales	Nivel de clima organizacional										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,7%	1	2,7%	2	5,4%
Parcial satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,7%	1	2,7%	2	5,4%
Regular satisfacción	0	0,0%	2	5,4%	4	10,8%	2	5,4%	4	10,8%	12	32,4%
Parcial insatisfacción	0	0,0%	2	5,4%	3	8,1%	2	5,4%	9	24,3%	16	43,2%
Alta insatisfacción	0	0,0%	0	0,0%	2	5,4%	2	5,4%	1	2,7%	5	13,5%
Total	0	0,0%	4	10,8%	9	24,3%	8	21,6%	16	43,2%	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 9.

Coeficiente de correlación del clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 10.

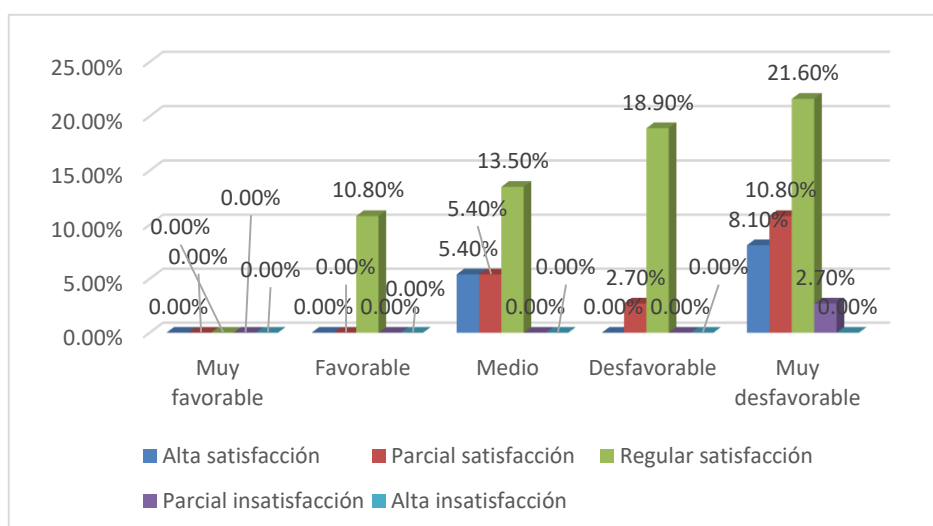
Coeficiente de correlación del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativas en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Beneficios laborales y/o remunerativas	Nivel de clima organizacional										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	2	5,4%	0	0,0%	3	8,1%	5	13,5%
Parcial satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	2	5,4%	1	2,7%	4	10,8%	7	18,9%
Regular satisfacción	0	0,0%	4	10,8%	5	13,5%	7	18,9%	8	21,6%	24	64,9%
Parcial insatisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,7%	1	2,7%
Alta insatisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	4	10,8%	9	24,3%	8	21,6%	16	43,2%	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 10.

Coeficiente de correlación del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativas en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 11.

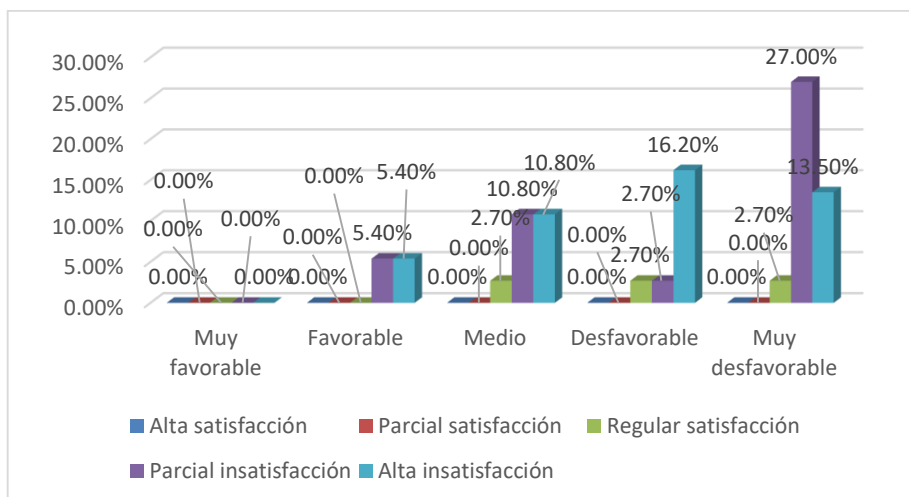
Coefficiente de correlación del clima organizacional y las relaciones sociales en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Relaciones sociales	Nivel de clima organizacional											
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Parcial satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	1	2,7%	1	2,7%	1	2,7%	3	8,1%
Parcial insatisfacción	0	0,0%	2	5,4%	4	10,8%	1	2,7%	10	27,0%	17	45,9%
Alta insatisfacción	0	0,0%	2	5,4%	4	10,8%	6	16,2%	5	13,5%	17	45,9%
Total	0	0,0%	4	10,8%	9	24,3%	8	21,6%	16	43,2%	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 11.

Coefficiente de correlación del clima organizacional y las relaciones sociales en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Cuadro 12.

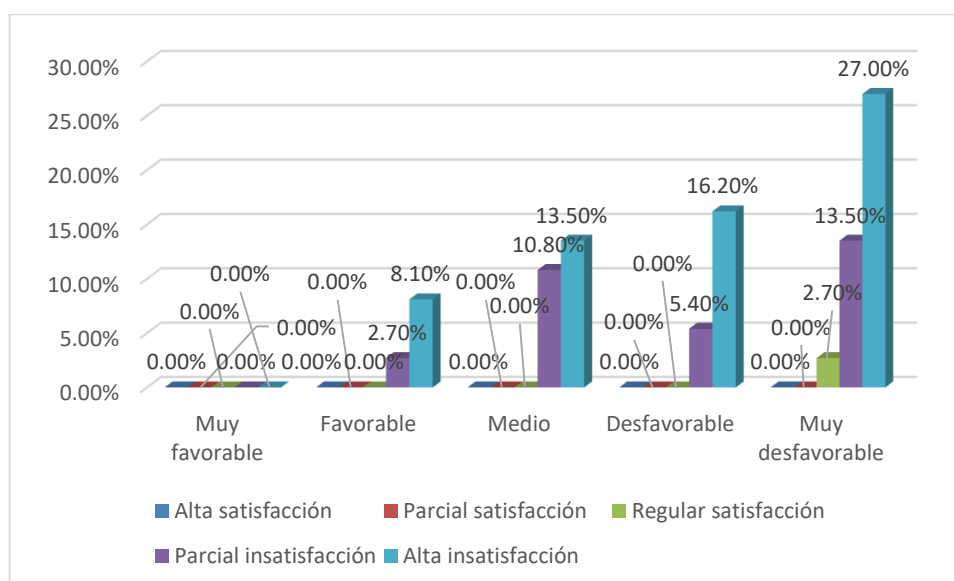
Coeficiente de correlación del clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Desarrollo personal	Nivel de clima organizacional										Total	
	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Parcial satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular satisfacción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,7%	1	2,7%
Parcial insatisfacción	0	0,0%	1	2,7%	4	10,8%	2	5,4%	5	13,5%	12	32,4%
Alta insatisfacción	0	0,0%	3	8,1%	5	13,5%	6	16,2%	10	27,0%	24	64,9%
Total	0	0,0%	4	10,8%	9	24,3%	8	21,6%	16	43,2%	37	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

Figura 12.

Coeficiente de correlación del clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, en la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, de los cuestionarios aplicados.

5.2 Interpretación de los resultados

A continuación se hace una breve descripción de los resultados utilizando la estadística descriptiva, estos resultados se obtuvieron posteriormente a la aplicaciones de los instrumentos de recolección de datos de la población en estudio trabajadores de la sub gerencia de la administración de la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

1. En el cuadro N° 1 y figura N° 1, con respecto a la distribución y frecuencia de genero se observa que, el 54,1% de los trabajadores de la sub gerencia de administración fueron del género masculino, por otro lado el 45,9% de los trabajadores de la sub gerencia de administración fueron del género femenino.
2. En el cuadro N° 2 y figura N° 2, en cuanto al clima organizacional se observa que, el 43,2%, que representa a 16 trabajadores de la sub gerencia de administración, percibe un nivel de clima organizacional muy desfavorable, seguidamente, el 24,3%, que representa a 9 trabajadores de la sub gerencia de administración, percibe un nivel de clima organizacional medio, por otro lado el 21,6%, que representa a 8 trabajadores de la sub gerencia de administración, percibe un nivel de clima organizacional desfavorable, finalmente observamos que el 10,8%, que representa a 4 trabajadores de la sub gerencia de administración, percibe un nivel de clima organizacional favorable, asimismo se pudo percibir que ningún trabajador de la sub gerencia de administración presenta un nivel de clima organizacional favorable.
3. En el cuadro y figura N° 3, en cuanto al nivel de satisfacción laboral, se observa que, el 67,6%, que representa a 25 trabajadores de la sub gerencia

de administración, perciben una alta insatisfacción laboral, seguidamente se observa que, el 29,7%, que representa a 11 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel de parcial insatisfacción, por otro lado el 2,7%, que representa a 1 trabajador de la sub gerencia de administración, percibe un nivel regular de satisfacción, finalmente observamos que, ningún trabajador de la sub gerencia de administración percibe un nivel parcial y una alta satisfacción laboral .

4. En el cuadro y tabla N° 4, en cuanto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable satisfacción laboral, se observa que, el 43,2%, que representa a 16 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel parcial de insatisfacción en las condiciones físicas y/o materiales, seguidamente se observa que, 32,4%, que representa a 12 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel regular de satisfacción en las condiciones físicas y/o materiales, por otro lado el 13,5%, que representa a 5 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un alto nivel de insatisfacción en las condiciones físicas y/o materiales, el 5,4% que representa a 2 trabajadores de la sub gerencia de administración perciben un nivel parcial de satisfacción en la condiciones físicas y/o materiales, finalmente el 5,4% que, representa a 2 trabajadores de la sub gerencia de administración perciben un alto nivel de satisfacción en las condiciones físicas y/o materiales.
5. En el cuadro y figura N° 5, en cuanto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la variable satisfacción laboral, se observa que, el 64,9% que representa a 24 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel regular satisfacción en los beneficios laborales y/o

remunerativos, por otro lado el 18,9% que representa a 7 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel parcial satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos, el 13,5% que, representa a 5 trabajadores de la sub gerencia de la administración, perciben una alta satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos, el 2,7% que, representa a 1 trabajador de la sub gerencia de administración, percibe un nivel parcial de insatisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos, por ende ningún trabajador de la sub gerencia de administración percibe un nivel alto de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos.

6. En el cuadro y figura N° 6, en cuanto a la dimensión relaciones sociales de la variable satisfacción laboral se observa que, el 45,9% que representa a 17 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel alto de insatisfacción en las relaciones sociales, por otro lado el 45,9% que, representa a 17 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel parcial de insatisfacción en las relaciones sociales, el 8,1% que, representa a 3 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel regular de satisfacción en las relaciones sociales, por ende ningún trabajador de la sub gerencia de administración, percibe un nivel parcial y alta satisfacción según las relaciones sociales.
7. En el cuadro y figura N° 7, en cuanto a la dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral se observa que, el 64,9% que, representa a 24 trabajadores de la sub gerencia de administración , perciben un nivel alto de insatisfacción en el desarrollo personal, por otro lado el 32,4% que, representa a 12 trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un nivel parcial de insatisfacción en el desarrollo personal, seguidamente el

2,7%, que representa a 1 trabajador de la sub gerencia de administración, percibe un nivel regular de satisfacción en el desarrollo personal, por ende ningún trabajador percibe un nivel parcial ni un nivel alto de satisfacción en el desarrollo personal.

8. En el cuadro y figura N° 8, en cuanto a la tabulación cruzada del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sub gerencia de administración, se observa que el 24,3% perciben una alta insatisfacción laboral, lo cual indica un resultado muy desfavorable en el clima organizacional, por otro lado el 18.9% de los trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un clima organizacional desfavorable, lo cual indica un alto nivel de insatisfacción laboral, seguidamente se observa que el 13,5% de los trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben un clima organizacional medio, lo cual indica una alta insatisfacción laboral. finalmente el 10,8% de los trabajadores de la sub gerencia de administración, perciben una alta insatisfacción, lo cual indica un nivel de clima organizacional favorable.
9. En el cuadro y figura N° 9, en cuanto a la correlación del clima organizacional y la dimensión de las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores, se puede observar que, el 24.3% perciben un nivel parcial de insatisfacción en la condiciones físicas y/o materiales, lo cual indica un clima organizacional muy desfavorable, por otro lado se puede observar que, el 5,4% perciben un nivel alto de insatisfacción, lo cual indica un clima organizacional desfavorable, el 10,8% perciben un nivel regular de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y/o materiales, lo cual indica un clima organizacional de nivel medio. Finalmente de los que tienen

un clima organizacional favorable, el 5,4% presentan una parcial insatisfacción en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales.

10. En el cuadro y figura N° 10, en cuanto a la correlación del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores, se puede observar que, de los que tienen un clima organizacional muy desfavorable, el 21,6% perciben un nivel regular de satisfacción con respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos, por otro lado, de los que tienen un clima organizacional desfavorable el 18,9% presentan un nivel regular de satisfacción con respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos, el 13,5% perciben un nivel regular de satisfacción en cuanto a los beneficios laborales y/o remunerativos, lo cual indica que los trabajadores de la sub gerencia perciben un clima organizacional de nivel medio, finalmente de los que tienen un clima organizacional favorable, el 10,8% perciben un nivel regular de satisfacción con respecto a la beneficios laborales y/ o remunerativos.

11. En el cuadro y figura N° 11, en cuanto a la correlación del clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores, se puede observar que, de los que tienen un clima organizacional muy desfavorable, el 27,5% perciben una parcial insatisfacción con respecto a las relaciones sociales, por otro lado, de los que tiene un clima organizacional desfavorable, el 16,2% perciben una alta insatisfacción con respecto a las relaciones sociales, seguidamente de los que tienen un clima organizacional de nivel medio, el 10,8% perciben un nivel alto de insatisfacción con respecto a las relaciones sociales, finalmente de los que tienen un clima

organizacional favorable, el 5,4% perciben un nivel alto de insatisfacción en cuanto a las relaciones sociales.

12. En el cuadro y figura N° 12, en cuanto a la correlación del clima organizacional y el desarrollo personal de los trabajadores, se puede observar que, de los que tienen un clima organizacional muy desfavorable el 27,0% perciben un nivel alto de insatisfacción con respecto al desarrollo personal, por otro lado, de los que tienen un clima organizacional desfavorable el 16,2% perciben un nivel alto de insatisfacción con respecto al desarrollo personal, seguidamente de los que tienen un clima organizacional de nivel medio, el 13,5% perciben un nivel alto de insatisfacción con respecto al desarrollo personal, finalmente de los que tienen un clima organizacional favorable, el 8,1% perciben un nivel alto de insatisfacción en cuanto al desarrollo personal.

Cuadro 13

Prueba de normalidad de las variables clima organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,834	37	,000
Satisfacción laboral	,717	37	,000
Condiciones físicas	,874	37	,001
Beneficios laborales	,796	37	,000
Relaciones sociales	,756	37	,000
Desarrollo personal	,654	37	,000

En el cuadro N° 13, se evidencia la prueba de normalidad realizada a través de Shapiro – Wilk, con la finalidad de comprobar cómo se distribuyen los datos si estas se ajustan o no a una distribución normal. Los resultados encontrados muestran que en la variable del clima organizacional, satisfacción laboral, condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales y desarrollo personal es igual o menor que el 0,05, lo que indica que la distribución de los datos no se ajusta a una distribución normal, por lo tanto, se utiliza una prueba paramétrica, por ello, se consideró trabajar con el Rho de Spearman.

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis General:

Hipótesis alterna (Ha): El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Hipótesis nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Cuadro 14: prueba de Rho de Spearman

Coefficiente de correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sub gerencia de administración, de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,731**
		N	37	37
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,731**	1,000
		N	37	37

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

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, Escala de clima laboral CL-SPC y escala laboral SL- SPC.

Interpretación:

En el cuadro N° 14 se puede observar según los resultados obtenidos, la relación entre las variables donde se utilizó la prueba Rho de Spearman, en el que se encontró una moderada y directa correlación (0.731) entre el clima organizacional

y la satisfacción laboral, con $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$. Lo que indica una relación significativa entre las variables de los trabajadores encuestados, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Hipótesis Específica 1:

Hipótesis alterna (Ha): El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Hipótesis nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Cuadro 15: prueba de Rho de Spearman

Coeficiente de correlación del clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la sub gerencia de administración, de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

			Clima organizacional	Condiciones físicas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,562*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	37	37
	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	,562*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.

N	37	37
---	----	----

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

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, Escala de clima laboral CL-SPC y escala laboral SL- SPC.

Interpretación:

En el cuadro N°15, se puede observar según los resultados obtenidos, la relación entre la variable y la dimensión donde se utilizó la prueba Rho de Spearman, en el que se encontró una moderada y directa correlación (0.562) entre el clima organizacional y la satisfacción en las condiciones físicas y/o materiales con p-valor=0.003 < 0.05. Lo que indica una relación significativa entre la variable y la dimensión, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el clima organizacional se relaciona directamente con las condiciones físicas y/ o materiales de los trabajadores encuestados de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Hipótesis Específica 2:

Hipótesis alterna (Ha): El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Hipótesis nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Cuadro 16: prueba de Rho de Spearman

Coeficiente de correlación del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la sub gerencia de administración, de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

			Clima organizacional	Beneficios laborales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,334*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	37	37
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Coeficiente de correlación	,334*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	37	37

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

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, Escala de clima laboral CL-SPC y escala laboral SL- SPC.

Interpretación:

En el cuadro N°16, se puede observar según los resultados, la relación entre la variable y la dimensión donde se utilizó la prueba Rho de Spearman, en el que se encontró una moderada y directa correlación (0.334) entre el clima organizacional y la satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos con $p\text{-valor}=0.047 < 0.05$. Lo que indica una relación significativa entre la variable y la dimensión, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el clima organizacional se relaciona directamente con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores encuestados de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Hipótesis Específica 3:

Hipótesis alterna (Ha): El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Hipótesis nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Cuadro 17: prueba de Rho de Spearman

Coeficiente de correlación del clima organizacional y las relaciones sociales en los trabajadores de la sub gerencia de administración, de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

			Clima organizacional	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

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

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, Escala de clima laboral CL-SPC y escala laboral SL- SPC.

Interpretación:

En el cuadro N°16, se puede observar según los resultados, la relación entre la variable y la dimensión donde se utilizó la prueba Rho de Spearman, en el que se encontró una moderada y directa correlación (0.613) entre el clima organizacional y la satisfacción con las relaciones sociales con $p\text{-valor}=0.001 < 0.05$. Lo que indica una relación significativa entre la variable y la dimensión, por lo tanto, se acepta la

hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el clima organizacional se relaciona directamente con las relaciones sociales de los trabajadores encuestados de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Hipótesis Específica 4:

Hipótesis alterna (Ha): El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto al desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Hipótesis nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción respecto al desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.

Cuadro 18: prueba de Rho de Spearman

Coeficiente de correlación del clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la sub gerencia de administración, de la Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

			Clima organizacional	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

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

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATIST 25, Escala de clima laboral CL-SPC y escala laboral SL- SPC.

Interpretación:

En el cuadro N°18, se puede observar según los resultados, la relación entre la variable y la dimensión donde se utilizó la prueba Rho de Spearman, en el que se encontró una moderada y directa correlación (0.712) entre el clima organizacional y la satisfacción con el desarrollo personal con $p\text{-valor}=0.001 < 0.05$. Lo que indica una relación significativa entre la variable y la dimensión, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el clima organizacional se relaciona directamente con el desarrollo personal de los trabajadores encuestados de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Los resultados descriptivos encontrados en el estudio son:

En cuanto al clima organizacional se observa que, el 43,2% de los trabajadores de la sub gerencia de administración presentan un clima organizacional muy desfavorable, por otro lado, el 24,3% de los trabajadores presenta un nivel medio, el 21,6% de los trabajadores presenta un nivel desfavorable y el 10,8% de los trabajadores presenta un nivel favorable, lo cual indica que ninguno presenta un nivel de clima organizacional favorable. En conclusión, la mayoría de los trabajadores perciben que su entorno laboral no es el adecuado para trabajar, perciben que sus relaciones interpersonales no son agradables, por ello, ninguno de los trabajadores percibe que su entorno laboral sea favorable.

En cuanto al nivel de satisfacción, se observa que, el 67,6% de los trabajadores de la sub gerencia de administración presentan una alta insatisfacción, por otro lado, el 29,7% de los trabajadores presentan una parcial insatisfacción, el 2,7% de los trabajadores obtiene una regular satisfacción y ninguno presenta una parcial y una alta satisfacción. La satisfacción laboral es la percepción que tienen los trabajadores sobre si la función que cumplen logra satisfacer sus necesidades o no, en este caso, la mayoría de los trabajadores señalan que no se sienten satisfechos con la labor que realizan en la municipalidad, esto podría, pasar por el mal clima que se tiene en este entorno.

En cuanto al nivel de satisfacción de las condiciones físicas y/o materiales, se observa que, el 43,2% de los trabajadores de la sub gerencia de administración presentan un parcial nivel de insatisfacción en las condiciones físicas, por otro lado el 32,4% de los trabajadores presentan una regular satisfacción, el 13,5% de los

trabajadores presenta un alto nivel de insatisfacción, el 5,4% de los trabajadores presentan un parcial nivel de satisfacción y el 5,4% de los trabajadores obtuvo un alto nivel de satisfacción. De acuerdo a los resultados, se percibe que los trabajadores no se encuentran satisfechos del todo en cuanto a las condiciones físicas y materiales, lo más probable es que los recursos con los que cuentan no son lo suficiente o lo apropiado para realizar su trabajo.

En cuanto al nivel de satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos, se observa que, el 64,9% de los trabajadores de la sub gerencia de administración presentan un nivel regular de satisfacción en los beneficios laborales, el 18,9% de los trabajadores presentan un parcial nivel de satisfacción, por otro lado el 13,5% de los trabajadores obtuvieron una alta satisfacción, el 2,7% de los trabajadores obtuvieron una parcial insatisfacción por ende ninguno presenta una alta satisfacción de los beneficios laborales. Los beneficios laborales como los incentivos, cursos de capacitación, días de descanso por logro de metas y otros, son necesarios para la motivación de los trabajadores, de acuerdo a los resultados la mayoría de los trabajadores se encuentran un nivel regular de satisfacción, sería importante seguir mejorando los beneficios laborales.

En cuanto al nivel de satisfacción de las relaciones sociales, se observa que, el 45,9% de los trabajadores de la sub gerencia de administración presentan un alto nivel de insatisfacción en las relaciones sociales, el 45,9% de los trabajadores obtuvieron un parcial nivel de insatisfacción, el 8,1% de los trabajadores presentan un regular nivel de satisfacción y ninguno presenta una parcial ni alta satisfacción según las relaciones sociales. De acuerdo a la mayoría de los trabajadores, las relaciones sociales no son las adecuadas, debido a que perciben que se

encuentran insatisfechos y esto podría estar generando problemas y baja productividad en las actividades.

En cuanto al nivel de satisfacción del desarrollo personal de los trabajadores, el 64,9% presentan un alto nivel de insatisfacción en el desarrollo personal, por otro lado, el 32,4% de los trabajadores presentan un parcial nivel de insatisfacción, el 2,7% de los trabajadores obtuvieron un regular nivel de satisfacción y ninguno presenta una parcial ni una alta satisfacción en el desarrollo personal. De acuerdo a los resultados, el mayor porcentaje indica que los trabajadores se encuentran insatisfechos en cuanto al desarrollo personal, es decir que, la municipalidad no brinda una estrategia que permita el desarrollo del personal, desarrollo en el ámbito económico, académico y hasta familiar, que son importantes para toda persona.

6.2 comparación de resultados con el marco teórico

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que el nivel del clima organizacional que existe en las encuestas es muy desfavorable. El porcentaje alcanzado por este nivel es de 59,5 %, este resultado nos permite concluir que existe una percepción negativa de parte de los trabajadores. Likert (1965), citado por Brunet (1999) establece que la reacción estará determinada por la percepción de las condiciones organizacionales que los trabajadores perciban, asimismo, Likert refiere que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo, es decir de los directivos, en este caso de los coordinadores de la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta.

Lo planteado por Likert se ajusta a lo percibido durante el tiempo de investigación en la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta,

debido a que muchos de los trabajadores perciben que el trato de los coordinadores es hostigante, sin embargo, un porcentaje mínimo (10,8%) perciben un clima laboral favorable, debido a esta mezcla de percepciones es que se ha encontrado los resultados ya mencionados.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, ocurre lo mismo que en la variable clima, los resultados obtenidos refieren que el nivel de satisfacción laboral que existe en la institución evaluada, es una alta insatisfacción con un 67.6%, seguido de una parcial insatisfacción con el 29.7%, y el 2,7% una regular satisfacción.

La satisfacción laboral es la percepción que cada trabajador tiene de su entorno laboral y cómo este ambiente le permite desarrollar su actividad laboral. Según los resultados la mayoría de los trabajadores se encuentran parcialmente insatisfechos. Herzberg (1987), comenta en su teoría que la motivación de las personas depende de dos factores, el primero es un factor interno y el segundo un factor externo, estos permiten desarrollar la satisfacción del trabajador en su entorno laboral. Para Herzberg los factores externos tienen que ver con el tipo de salario recibido, con el ambiente, los compañeros, los materiales que se usan y otros, que van a determinar influyentemente en la satisfacción del trabajador, y los factores internos son aquellos que tienen que ver con la motivación personal que cada trabajador tiene. Estos factores no son determinantes necesariamente en la satisfacción laboral y no solo se puede evaluar la interacción del trabajador con su entorno de trabajo sino también las demás variables, es decir, el trabajador puede tener otras actividades en su hogar, con sus amistades, con su familia, etc. Que puede influir en la percepción que tenga de su trabajo.

Estos resultados permiten encontrar la relación que existe entre las dos variables evaluadas, en la prueba estadística se encontraron la existencia de una relación

significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Según Tau C de Kendall el nivel de relación es de 0.000 considerando el grado de significancia el resultado es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que sí existe una relación significativa entre estas dos variables.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N° 1; se señala que, si existe una moderada correlación entre el clima organizacional y la satisfacción en las condiciones físicas y/ o materiales, lo que indica que el clima organizacional se relaciona directamente con las condiciones físicas de los trabajadores de la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

En la hipótesis específica N° 2; se señala que, si existe una moderada correlación entre el clima organizacional y la satisfacción de los beneficios laborales y/o remunerativos, lo que indica que el clima organizacional se relaciona directamente con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

En la hipótesis específica N° 3; se señala que, si existe una moderada correlación entre el clima organizacional y la satisfacción con las relaciones sociales, lo que indica que el clima organizacional se relaciona directamente con las relaciones sociales de los trabajadores de la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

En la hipótesis específica N° 4; se señala que, si existe una moderada correlación entre el clima organizacional y la satisfacción en el desarrollo personal, lo que indica que el clima organizacional se relaciona directamente con el desarrollo personal de los trabajadores de la sub gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Los resultados encontrados dejan en manifiesto que el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores, en otras palabras, el estilo de liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales que se puedan generar en el entorno laboral favorable. El clima organizacional se entiende como aquella percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente laboral y aspectos como autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales que facilitan el trabajo. La satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad se deriva de las relaciones emocionales que se puedan generar dentro del entorno laboral y las percepciones que se tenga del lugar de trabajo y de sus características. Es en este sentido que se ha encontrado que los trabajadores de la municipalidad perciben un adecuado clima organizacional y por tanto su satisfacción es buena.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
4. Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.
5. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

RECOMENDACIONES

- 1- Hacer que la presente investigación, sirva como antecedente y fuente de datos iniciales para posteriores trabajos que relacionen la psicología humana con el problema de la insatisfacción laboral y la realidad social frente a la insatisfacción laboral.
- 2.- Se recomienda se sigan haciendo periódicamente investigaciones similares, con la finalidad de seguir mejorando y que garantice que haya un buen clima laboral, asimismo se debe implementar las acciones de mejora en temas relacionados de clima organizacional y satisfacción laboral.
- 3.- Mayor atención institucional al problema del clima organizacional, teniendo en cuenta el rol que le compete como entidad autónoma.
- 4.- se recomienda a futuras investigaciones realizar estudios similares con las variables: clima organizacional y satisfacción laboral en poblaciones con mayor número de muestra.
- 5.- se recomienda a los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, deben fortalecer sus conocimientos sobre el clima laboral durante las atenciones al usuario que acude a servicio.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, R., Peña, P., Hoyos, C. & Jiménez, M. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019. *Archivos de Medicina* (Col), vol. 20, núm. 2, 2020. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>.
- Benavente, I. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018-Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Bueso, S. (2016). *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Honduras.
- Campos, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Casana, M. (2015), *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de Pregrado), Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª ed.) México: McGraw – Hill.
- Cifuentes, N. (2008). *Definición de Compensación*: <http://boards4.melodysoft.com/admonrhcadereyta/re-definicion-decompensacion-80.html>.
- Coronel, J., Ayay, G. & Milla, M. (2020) Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad del Zulia*. Vol 11(31). Pp. 52-70. DOI: <https://dx.doi.org/10.46925/rdluz.31.05>
- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*. Vol. 38 (2). Pp. 63-92. Recuperado de: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Díaz de Santos. Universidad Autónoma de Madrid.
- García, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo Cusco*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- García, M. (2019). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración/Universidad Del Valle*, (42). <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>.
- Guillén, C. (2004). *Factores organizacionales*. http://www.uvm.cl/csonline/2006_1/pdf/factoresorganizacionales.pdf.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1987). *Factores de la Satisfacción Laboral*. <https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorialde-herzberg/>
- Hodgetts, R. & Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ª ed.). Interamericana S.A. de CV.
- Iglesias, A., Torres, J. & Mora, Y. (2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*. 17(4): Pp. 562-569. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>.
- Landy, F. & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. (1ª. Ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Litwin & Stinger (1978). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 02 de junio del 2015 de: <http://es.slideshare.net/wortega009/clima-organizacional-y-la-teorade-las-9-dimensiones-pdf>.

- Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor*. (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Perú.
- Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C. & Matabanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Univ. Salud*. 22(2), Pp. 137-147. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>.
- Paz, A. (2007). *Definición y escuelas de clima organizacional*. Recuperado el 01 de marzo del 2017, de <http://www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*. Vol. 30(76), Pp. 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Quispe, N. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (7ª ed.). Pearson Educación.
- Schein, E. (1996). *Psicología de la Organización*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Serafín, F. (2017) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda"; 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., & Riveros, A. (2015). Traducción y adaptación al español del cuestionario de satisfacción laboral para profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3). Pp. 2112-2123. Recuperado de: https://www.revista-psicologia.unam.mx/revista_aip/index.php/aip/article/view/73

Suasnavas Diaz, M. D. (2018) *Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y Parra, Metalectri Cía. Ltda* (Tesis de licenciatura) Universidad Central del Ecuador.

Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Artículo de Investigación*. Vol. 9 (13). Pp. 129-153. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad.

Zuluaga, M., Giraldo, M. (2001). Clima Organizacional Departamento Administrativa de la Función Pública.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021.

Responsable: Lizbeth Vargas zapata

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P.E.1</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1</p> <p>¿Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con las condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H.i:</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a las</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1: Autorrealización. D.2: Involucramiento. D.3: Supervisión. D.4: Comunicación. D.5: Condiciones laborales.</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D.1: Condiciones físicas y/o materiales. D.2: Beneficios laborales y/o remunerativos.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: básica nivel de investigación: correlacional</p> <p>Diseño de investigación: no experimental y de corte transversal</p> <p>Población: La población de estudio estuvo conformada por 37 trabajadores de la sub gerencia de administración, municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho 2021. Es así que la muestra de estudio quedara conformada por 37 trabajadores.</p> <p>Muestra: Para el presente estudio la muestra se determinó un muestreo de tipo censal, por ello, se aplicó a la totalidad de los trabajadores, es decir, a los 37 entre varones y mujeres de la sub</p>

<p>Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las relaciones sociales de los</p>	<p>Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p> <p>O.E.2 ¿Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p> <p>O.E.3 ¿Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p>	<p>condiciones físicas y/o materiales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.</p> <p>H.E.2 El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.</p> <p>H.E.3 El clima organizacional se relaciona</p>	<p>D.3: Relaciones sociales. D.4: Desarrollo personal.</p>	<p>gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanta.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Evaluación psicométrica Instrumentos: Escala de clima laboral CL-SPC Escala de satisfacción laboral SL-SPC.</p> <p>Métodos de análisis de datos Se utilizó el coeficiente de correlación para conocer el nivel de significancia entre dos variables, en este caso entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este estadístico considera un nivel de significancia de 0.05.</p>
--	--	--	--	--

<p>trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p> <p>P.E.4</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p>	<p>O.E.4</p> <p>¿Identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con el desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021?</p>	<p>significativamente con la satisfacción respecto a las relaciones sociales de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho, 2021.</p> <p>H.E.4</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción respecto al desarrollo personal de los trabajadores de la Sub Gerencia de Administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

1. Instrumentos de investigación

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres:.....Edad.....Cargo.....

Sexo: Masculino () Femenino () Empresa.....fecha.....

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que se escriba mejor su ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	ninguno o nunca (1)	poco (2)	regular o algo (3)	mucho (4)	todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
3. El supervisor le brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe una buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La institución promueve el desarrollo del personal.					
37. Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se reconocen los avances en las otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Masculino: _____ Femenino: _____

Fecha: ___/___/___

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad realizada en la Institución. Por favor responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA (1) Totalmente de acuerdo.
 A (2) De acuerdo.
 I (3) Indeciso.
 D (4) En desacuerdo.
 TD (5) Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra en la Institución.					
6	La institución, jefe inmediato y/o compañeros de trabajo son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la Institución un mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe inmediato y/o compañeros de trabajo cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es cómodo.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe inmediato y/o compañeros de trabajo beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mi jefe inmediato es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe inmediato y/o compañeros de trabajo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					

36	Mi Jefe inmediato y/o compañeros de trabajo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 3: Base de datos de investigación

Base de datos del instrumento Satisfacción

N	Sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Tot al	
1	1	1	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	1	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	83	
2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	5	1	1	1	5	4	1	1	2	86	
3	1	5	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	1	1	2	5	1	1	1	5	4	1	1	2	81	
4	1	2	5	3	1	1	1	5	3	1	2	1	1	3	5	3	2	4	1	1	1	4	5	2	1	2	1	1	3	2	1	1	4	5	5	5	4	92	
5	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	1	1	3	82	
6	1	2	5	1	2	2	2	5	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	5	1	5	2	1	2	80	
7	1	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	4	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	2	68
8	1	4	4	4	2	2	2	4	4	1	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	5	2	2	3	99	
9	1	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	116	
10	1	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94	
11	1	2	5	2	1	1	1	5	3	2	1	1	1	4	4	3	1	5	1	2	2	4	4	2	1	1	1	1	4	2	1	1	5	4	1	1	2	82	
12	1	4	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	4	3	2	2	4	5	1	1	2	84	
13	1	2	5	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	77	
14	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	57	
15	1	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	104	
16	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	85	
17	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	5	1	1	3	4	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3	4	1	1	3	75	
18	1	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	94	
19	1	4	3	1	1	3	3	5	4	1	1	1	2	5	4	1	2	2	5	1	5	5	3	1	5	5	1	2	5	2	1	1	5	5	1	1	5	102	
20	1	4	2	1	4	4	1	2	2	5	4	4	3	3	5	1	5	5	1	2	5	5	1	5	1	3	5	1	1	2	2	1	5	1	2	2	2	102	
21	2	2	5	3	1	1	1	5	3	2	1	1	3	3	5	3	2	3	1	1	1	4	3	5	3	4	3	3	2	1	5	1	4	5	5	5	4	104	
22	2	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	4	2	2	4	3	2	1	1	3	81	
23	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	88
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	81
25	2	2	5	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1	3	5	4	2	2	1	4	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	76	
26	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	5	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	68	
27	2	2	4	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	5	1	1	1	59	
28	2	1	2	4	4	2	1	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	103	
29	2	4	4	2	4	1	2	4	2	2	3	1	2	4	3	3	2	2	2	1	1	5	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4	4	2	2	3	89	
30	2	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	5	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	74	
31	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	69	


3 2	2	2	5	1	2	1	2	4	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	4	89	
3 3	2	2	4	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	2	1	4	3	1	1	1	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	4	72	
3 4	2	4	5	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	5	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	5	1	1	3	73	
3 5	2	4	5	2	4	2	2	5	4	1	2	2	1	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	1	2	2	10 5	
3 6	2	2	5	2	2	2	4	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	10 2		
3 7	2	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	70

Base de datos del instrumento Clima Organizacional

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Total		
1	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	2	1	3	2	3	4	5	4	2	3	4	3	1	3	2	2	3	4	4	157		
2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	122		
3	4	5	5	3	4	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	197
4	2	4	3	2	5	3	2	3	5	4	5	4	2	2	3	2	2	1	3	5	1	4	3	4	4	5	4	1	3	2	1	5	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	1	1	2	1	1	2	2	1	139		
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	1	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	149		
6	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	1	2	3	4	2	2	3	3	1	1	4	4	2	2	3	3	4	4	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	4	4	4	3	135		
7	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	5	2	5	3	2	5	4	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	189			
8	2	5	4	2	5	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	1	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	137		
9	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	173	
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	160
11	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	165		
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	185		
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159	
14	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	210		
15	5	5	1	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	2	3	3	3	4	4	2	4	1	1	4	4	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	140		
16	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	184	
17	3	4	3	5	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	143		
18	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	152		
19	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	4	2	2	1	4	3	2	4	1	3	5	2	2	5	5	5	2	2	1	5	5	2	2	1	1	3	5	3	2	2	2	2	2	1	5	2	5	2	131		
20	1	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	1	3	1	4	3	1	3	1	4	1	3	3	3	5	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	5	1	3	1	1	3	126		
21	2	4	4	2	4	5	3	2	2	4	5	4	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	4	3	4	4	1	3	2	1	5	2	2	1	4	3	4	5	3	3	5	1	1	2	1	1	2	2	137		
22	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	122		
23	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	204		
24	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	4	3	3	145
25	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	2	2	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	1	3	2	4	3	2	2	1	4	3	3	2	143		
26	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	137		
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	154
28	4	5	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	142	

29	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2	3	4	2	5	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	157		
30	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	176
31	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	196		
32	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	160	
33	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	183			
34	1	1	1	1	3	3	3	1	5	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	84		
35	2	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	1	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	148	
36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	96		
37	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	5	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	143	

Anexo 4: documentos administrativos

**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA**

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

Chincha Alta, 14 de Mayo del 2021

OFICIO N°135-2021-UAI-FCS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA
RENOL SILBIO PICHARDO RAMOS
ALCALDE
HUANTA-AYACUCHO

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.



La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación, proyección y extensión universitaria** y bienestar universitario.

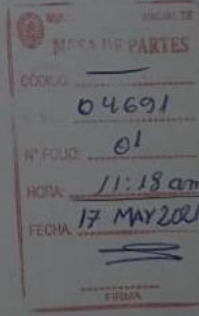
En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.


Mg. Georgina A. Aguile Cárdenas
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA


MARCAS DE PARTES
CÓDIGO: 04691
N° FOLIO: 01
HORA: 11:18 am
FECHA: 17 MAY 2021
FIRMA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica
058 269176
www.autonomadeica.edu.pe

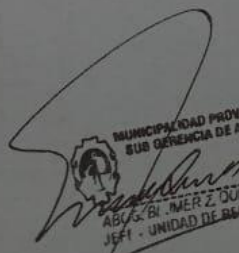
EL JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Bach. LIZBETH VARGAS ZAPATA Identificado con DNI. 46729475, ha aplicado el instrumento de ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPS que consta de 50 ítems Y LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL/SPC de 36 ítems, asimismo la recolección de datos fue a 37 trabajadores donde se realizó en el mes de mayo, el trabajo denominado ha sido, "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de la sub gerencia de administración, Municipalidad Provincial de Huanta, Ayacucho 2021".

Se expide la presente a petición de la interesada, para los fines que estime necesario.

Huanta, mayo del 2021.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA
SUB GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

MERCEDES CASAPÁN
JEFE - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 5: Evidencia fotográfica









Anexo 6: informe de turnitin al 28% de similitud

