



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA

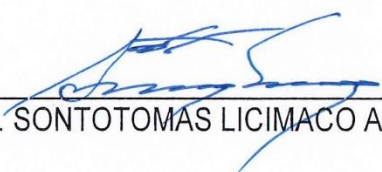
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE DEL JURADO :



Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO :



Dr. Sc. SONTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO :



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :



Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1376-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-015938 de fecha 26-12-2024 de **BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes 31 de diciembre de 2024
- * Hora : 10:00 pm

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 661-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-014139 de fecha 26 de noviembre de 2024, del **Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024, correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. L. Hermacdo Aguilar Pinto
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP



RESOLUCIÓN Nº 081-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 22 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3666 de fecha 12 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024, presentado por el (la) Bach. BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Dr. David Juan Gutiérrez Mayta
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Interesado (3)
Archivo FCA (1)



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL PARA INVESTIGADORES TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

24%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Mamani Guevara, Henry César. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	2%
4	Ponce Quispe, Lucas. "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	2%



Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70158241
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-6672-1267
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02409816
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6187-1497
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI País: Perú Departamento: Puno Provincia: Chucuito Distrito: Juli Coordenadas: Latitud: -16.21276 Longitud: -69.45954 https://maps.app.goo.gl/Jcou5wYw4dXcjmpV6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 – DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELÁSQUEZ"
Roberto Payé Colquhuanca
Dr. Roberto Payé Colquhuanca
DIRECTOR
UNIC. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA, identificado con DNI Nro. 70158241 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024

Asesorado por: Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de Abril del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico en principal a Dios quien me ha guiado espiritualmente para una buena senda. Mi reconocimiento y dedico con inmenso amor a mis padres Martin Mamani Canahua y Gladys Virginia Pampacata Quenta, por ser el motor que me permitió lograr mi objetivo durante mi vida estudiantil y a mi hermano Zecarlos Jhozeldino, por motivarme y ser crítico constructivista con amor para seguir adelante



AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios, por darme la fuerza espiritual para el logro de mi vida profesional.

A gratitud a mis padres Martin Mamani Canahua Y Gladys Virginia Pampacata Quenta, por ser pilar fundamental en mi vida, por haberme traído a este mundo, su paciencia, amor, cariño, sus consejos, inculcarme buenos valores, su apoyo incondicional, y por darme la mejor educación.

A mi hermano Zecarlos Jhozeldinho por compartir su vivencia durante mis estudios con motivación y ser mi fortaleza para culminar mis estudios superiores". Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento y sin ustedes, este logro no habría sido posible.

Mi gratitud a mi familia de Mamani y Pampacata por su comprensión, estímulo constante y por confiar en mí. Mi reconocimiento y gratitud a los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública

A mi asesor de tesis Dr. David Juan Gutierrez Mayta por compartir su enseñanza, experiencia y apoyo académico.



ÍNDICE

DEDICATORIAiii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS..... xi

RESUMEN.....xii

ABSTRACTxiii

INTRODUCCIÓNxiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática 1

1.2. Formulación del problema 3

 1.2.1. Problema general 3

 1.2.2. Problemas específicos..... 3

1.3. Justificación de la investigación..... 4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 6

2.2. Objetivos específicos..... 6

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación 8

 3.1.1. A nivel internacional 8

 3.1.2. A nivel nacional..... 9

 3.1.3 A nivel regional..... 11



3.2.	Bases Teóricas.....	13
3.2.1.	Clima organizacional.....	13
3.2.1.1.	Naturaleza del clima organizacional	15
3.2.1.2.	Buen y mal clima organizacional	16
3.2.2.	Estructura organizacional.....	17
3.2.2.1.	Tipos de estructuras organizacionales.....	18
3.2.3.	Autonomía	19
3.2.4.	Recompensas laborales.....	19
3.2.4.1.	Aspectos en los que influye las recompensas laborales	20
3.2.5.	Relaciones interpersonales.....	21
3.2.5.1.	Factores que intervienen en las relaciones interpersonales.....	21
3.2.6.	Identidad organizacional	23
3.2.7.	Satisfacción laboral.....	24
3.2.7.1.	Medición de la satisfacción laboral	24
3.2.7.2.	Teorías de la satisfacción laboral	25
3.2.8.	Labor que plantee retos mentales (innovación).....	26
3.2.9.	Recompensas equitativas	27
3.2.10.	Condiciones apropiadas del trabajo	28
3.2.11.	Compañeros colaboradores.....	28
3.2.11.1.	Características de la motivación en el trabajo en equipo	29
3.3.	Marco conceptual	30



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general..... 33

4.2. Hipótesis específicas..... 33

4.3. Variables 34

 4.3.1. Variable 1..... 34

 4.3.2. Variable 2..... 34

4.4. Operacionalización de Variables 35

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación..... 36

5.2. Método de la Investigación 36

5.3. Tipo de investigación..... 36

5.4. Nivel de investigación..... 37

5.5. Diseño de investigación..... 37

5.6. Población y muestra 37

 5.6.1. Población..... 37

 5.6.2. Muestra 38

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos 40

 5.7.1. Técnica..... 40

 5.7.2. Fuente 40

 5.7.3. Instrumento 40

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento 40



5.8.1. Confiabilidad..... 40

5.8.2. Validez de Instrumento 41

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 41

5.10. Contrastación de Hipótesis..... 41

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 49

6.2 . Discusión de resultados 63

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación.....	35
Tabla 2 Población de estudio.....	38
Tabla 3 Muestra de estudio.....	39
Tabla 4 Alfa de Cronbach.	41
Tabla 5 El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	42
Tabla 6 La estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	43
Tabla 7 La autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	44
Tabla 8 Las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	46
Tabla 9 Las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.....	47
Tabla 10 La identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024	48
Tabla 11 Niveles de Correlación	49
Tabla 12 Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre el clima organizacional y la satisfacción.....	50
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	51
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli- 2024.	53
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.....	55



Tabla 16 Correlación Rho de Spearman entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	57
Tabla 17 Correlación Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	59
Tabla 18 Correlación Rho de Spearman entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	61



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Clima organizacional.....	14
Figura 2	Diferencia entre un buen y mal clima organizacional	17
Figura 3	Facetas de la satisfacción laboral	25
Figura 4	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	52
Figura 5	Relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024	54
Figura 6	Relación entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024	56
Figura 7	Relación entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	58
Figura 8	Relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.	60
Figura 9	Relación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024	62



RESUMEN

El objetivo principal, Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básica aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, con una población de 148 trabajadores, muestra 107 servidores públicos, mediante la técnica la encuesta, instrumento el cuestionario, alfa de Cronbach 0.920 Prueba de Kolmogorov-Smirnov de 0.05 el que no tiene una distribución normal por lo que se efectuó la correlación de Rho de Spearman con resultado de +0687 y p-valor de 0.000 el que es menor al alfa planteado de 0.05 el que indica que es significativo acorde a la estadística Tau-b de Kendall. Finalmente se concluye que estas estrategias prerrogativas juegan un rol importante en los gobiernos locales y regionales a la hora de tomar decisiones para manejar un buen clima organizacional para llegar a resultados eficientes mediante la satisfacción laboral de los servidores públicos.

Palabras clave: Clima organizacional y satisfacción laboral



ABSTRACT

The main objective, Establish the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Chucuito Juli-2024, quantitative approach, deductive method, basic application type, correlational level and non-experimental design, with a population of 148 workers, sample 107 public servants, through the survey technique, instrument the questionnaire, Cronbach's alpha 0.920 Kolmogorov-Smirnov test of 0.05 which does not have a normal distribution so Spearman's Rho correlation was carried out with the result of +0687 and p-value of 0.000 which is less than the proposed alpha of 0.05 which indicates that it is significant according to Kendall's Tau-b statistic. Finally, it is concluded that these prerogative strategies play an important role in local and regional governments when making decisions to manage a good organizational climate to achieve efficient results through the job satisfaction of public servants.

Keywords: Organizational climate and job satisfaction



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024" establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli. En el contexto actual, diversas instituciones tanto públicas como privadas buscan desarrollar y mantener un buen clima laboral y comprender mejor los factores que influyen en la satisfacción de los empleados y su comportamiento dentro de la organización ha producido una gran cantidad de interés en investigar las percepciones de los empleados sobre el clima dentro de la organización. Desde esta perspectiva, el clima organizacional como herramienta básica tiene una gran capacidad y claridad para explicar cuestiones y problemas organizacionales. Debido a que el clima organizacional tiene impacto sobre la motivación, el comportamiento, las actitudes y el potencial de los empleados, que, a su vez se prevé que influya en la productividad organizacional.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli. que requiere estrategias eficientes de para el desarrollo de un buen clima laboral y así mismo alcanzar la satisfacción laboral de sus colaboradores de la entidad.

La investigación presente está compuesta por seis capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.



En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En la actualidad las organizaciones han ido evolucionando los grandes cambios a obligado a estas adaptarse a los mercados cada vez más competitivos, las organizaciones ya no solo son una entidad con un cierto grupo de personas que sacan algo al mercado para vender sino que hoy en día una organización es una unidad donde los colaboradores cumplen diversas funciones con mayor eficiencia que los lleva a cumplir metas y objetivos en común, por lo que un clima laboral saludable es imprescindible para desempeñar sus actividad con mayor eficiencia que motive y alcanzar un cierto grado de satisfacción laboral. Litwin & Stringer (1968) Fueron los primeros autores en considerar la naturaleza del clima organizacional desde una perspectiva visual. Para ellos, el clima organizacional está conformado por una serie de características ambientales que rodea el lugar de trabajo que pueden ser medidas y percibidas de forma directa o indirectamente por los colaboradores que conviven y laboran en ese ambiente y por ende esto influye en su comportamiento y motivación al momento de desarrollar sus actividades. Por otra parte, Robbins & Judge (2009) mencionan que la satisfacción laboral es la actitud positiva hacia el trabajo, resultado de una evaluación de las características del mismo. Las personas que están satisfechas con su trabajo tienen emociones positivas, sin embargo, las personas que no se encuentran satisfechas con su



trabajo tienen emociones negativas que pueden perjudicar el buen desempeño laboral por lo que se resalta la importancia de esta variable.

Las organizaciones alrededor del mundo han implementado nuevas estrategias para mantener la competitividad en sus empresas, donde la importancia de mantener un clima organizacional saludable es la clave para alcanzar la satisfacción de sus empleados, lo que en gran parte garantiza el éxito de las mismas, el hecho de tener en cuenta que si un trabajador está satisfecho con su trabajo y si este se siente reconocido es fundamental para las organizaciones ya que ayudará a la empresa para mejorar sus condiciones laborales y por otra parte ser más productiva.

En cuanto a latino América las organizaciones en las últimas décadas han venido fortaleciendo y considerando la importancia del clima organizacional sin embargo aún no se tienen los resultados óptimos en cuanto al desempeño laboral de sus colaboradores sobre todo en entidades públicas de la región por lo que las organizaciones necesitan personas con más y mejores conocimientos, habilidades y actitudes, y así asegurar que se utilicen los recursos materiales, financieros y tecnológicos de manera eficiente y eficaz.

En el Perú. Según una encuesta realizada por Trabajondo.com (2018), el 76% de los trabajadores peruanos a nivel nacional no se sienten conformes con el trabajo que desempeñan, de los cuales el 22% dice que es porque no cuentan con un trabajo que les rete a desarrollar nuevas habilidades, el 20% menciona que es porque no cuentan con un clima organizacional adecuado, el 19% afirma que esto se debe a una falta de gestión por parte de los directivos, el 12% apunta a salarios que no van acorde a la actividad que realizan, el 10% dice que las organizaciones no reconocen los objetivos y logros alcanzados lo que provoca una desmotivación en lo trabajadores, el 10% cree que esto se debe a falta de innovación y



actualizaciones. El 7% dice que es porque no hay oportunidades de desarrollo y carrera. En este contexto se puede resaltar que es alcanzar la satisfacción laboral en una organización y mucho depende del clima laboral donde se desarrollan las diferentes actividades organizacionales para lo cual es necesario contar con un buen liderazgo que tenga la capacidad de gestión, motivación, reconocer los logros, establecer objetivos, capacidad estratega etc.

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia, Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli. lo que nos permitirá proponer a la municipalidad realizar mejores estrategias para fortalecer el clima organizacional y potencializar la satisfacción laboral de sus colaboradores de la entidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- **PG:** ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?

1.2.2. Problemas específicos

- **PE1:** ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?
- **PE2:** ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?
- **PE3:** ¿Qué relación existe entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?



- **PE4:** ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?
- **PE5:** ¿Qué relación existe entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli dado la importancia de estas variables para el cumplimiento metas y objetivos organizacionales y la competitividad de esta. Por otra parte, en la revisión bibliográfica de las variables de investigación se dará claridad a los conceptos de forma tal que nos permita proponer nuevas teorías y sugerencias sobre el tema de investigación.

Justificación metodológica: Se mostrará resultados que permitió conocer la relación que existe entre las variables de estudio en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli y servirá como referencia para otras investigaciones referentes al clima organizacional y la satisfacción laboral las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de los colaboradores de la municipalidad lo cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación práctica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará a la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli y contribuirá al mejoramiento de la gestión



del clima organizacional de la entidad y permitirá fortalecer y aumentar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de esta entidad pública.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- **OG:** Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

2.2. Objetivos específicos

- **OE1:** Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024
- **OE2:** Determinar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024
- **OE3:** Determinar la relación que existe entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024
- **OE4:** Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024



- **OE5:** Determinar la relación que existe entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional

Trávez (2021) En su trabajo de investigación planteo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las IES del Ecuador. En cuanto a la metodología de desarrollo con enfoque cualitativo, investigación bibliográfica documental, no experimental y correlacional para la recolección de datos se utilizó las técnicas de la encuesta, aplicada a una muestra total de 70 colaboradores. Los resultados señalan que, existe correlación fuerte en las variables de estudio de acuerdo con el nivel de significancia igual al valor 0.00, en este sentido, se plantearon estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento de la satisfacción laboral del personal.

Gonzáles & Jiménez (2023) En su tesis de investigación plantearon como objetivo determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para dicha investigación se aplicó la metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, la muestra está conformado por 90 trabajadores, se utilizó como instrumento el cuestionario con lo cual se obtuvo valiosa información, lo que dio como resultado de que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio, por lo que se puede afirmar que existe una influencia positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral dentro de la empresa.



Valencia & Comina (2023) El autor en su tesis, planteo como objetivo, determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para lo cual se aplicó el método cuantitativo, correlacional y diseño no experimental, la muestra se conformó por 90 trabajadores, los resultados evidenciaron que ambas variables tienen una correlación positiva estadísticamente significativa, para concluir se puede afirmar que existe una influencia positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Los autores en su tesis Morales & Fabara (2020), plantearon como objetivo, determinar la relación que existente entre el clima organización y satisfacción laboral en el cuerpo de Bomberos de Ecuador. Para lo cual se aplicó el método descriptivo y correlacional de tipo transversal, de diseño no experimental, la muestra se conformó por 107 trabajadores, la recolección de información se dio mediante las técnicas de la encuesta y entrevistas. Los resultados demostraron un Coeficiente de Pearson (0,85; p-valor < 0.05) y un nivel de significancia de (Sig. 0.000 < p-valor 0.05) por lo que se llegó a la conclusión que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

El autor Ruiz (2019) en su tesis, planteo como objetivo, determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Hospital Civil Santa Teresita de la ciudad de Santa Rosa. Aplicando la metodología con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, la recopilación de información se dio mediante la técnica de la encuesta siendo el instrumento el cuestionario, la muestra se conformó por 145 trabajadores, los resultados demostraron una alta correlación del 0.70 lo que permitió concluir que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

3.1.2. A nivel nacional

Bustamante (2022) El autor realizo una investigación con el propósito de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de



enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo desde esta perspectiva el actor desarrollo su investigación mediante el método cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, aplicado a una muestra total de 51 colaboradores, los resultados demostraron que existe una relación positiva, moderada entre las variables de estudio con un valor correlacional de 0,760 y un valor de significancia $p= 0.000$ menor al 5%, lo que significa que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Barrera (2022) El autor en su tesis de investigación planteo como objetivo general establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto de educación superior tecnológico público de Tarma, Junín, para lo cual utilizo la metodología con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal, correlacional, la recolección de información se realizó mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 60 colaboradores de la institución, los resultados demostraron que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que lleva a la conclusión que a medida de que el clima organizacional sea saludable mayor será la satisfacción laboral de colaboradores de la institución.

Barreto (2022) El autor en su tesis, planteo como objetivo, determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos. Aplicando la metodología con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, la muestra se conformó por 32 trabajadores, los resultados demostraron un nivel de significancia de $\text{Sig.}=0.000$ ($p<0.05$) y un alto $r= 0.744$ lo que permitió concluir que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la empresa.

En su tesis, Valeriano (2024) planteo como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional actúa como predictor de la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Courier en Trujillo. Se uso método cuantitativo, de tipo



correlacional descriptivo, de diseño no experimental y transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta, para el recojo de información, la muestra se conformó por 60 colaboradores. Los resultados del estudio revelan una constante de regresión de 0.960 y un coeficiente de 0.706 por lo que se concluyó que el clima organizacional ejerce una influencia significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores.

En su tesis, Rojas (2024) planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de farmacia de un hospital de Lima. Se usó método con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental; con alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal. Para la recopilación de información se usó la técnica de la encuesta, la muestra se conformó por 40 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación y nivel de significancia de (Sig.= 0.000 y $r_s=0,976$). Por lo que se llegó a la conclusión que existe relación significativa fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

3.1.3 A nivel regional

Alfárez (2021) En su tesis de investigación estableció como objetivo, determinar el nivel de correlación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José María Arguedas Altamirano del Cusco, para lo cual se utilizó el método de investigación cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, el diseño de estudio es no experimental - transversal, la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta aplicado a una muestra conformada por 33 docentes de la institución. Finalmente, el autor concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral resaltando la importancia de estas variables de estudio para el logro de los objetivos de la institución.

Mamani (2019) El autor de la tesis de investigación planteó como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas secundarias con jornada escolar completa de Puno. Para lo cual



aplico la metodología de investigación descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta, a una muestra conformada por 70 docentes, los resultados demostraron de que existe una relación significativa entre las variables de estudio lo que llevo a conclusión de que mientras clima organizacional sea percibido por los docentes de manera positiva de igual forma este generará satisfacción laboral en los trabajadores

En su tesis, Colquehuanca (2024) planteo como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Guadalupe. Se uso método cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo, de diseño no experimental y transversal. La recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta, la muestra se conformó por 46 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte entre las variables con una correlación Rho de Spearman de [0.9725; $p = 0,000$]. Por lo que se llegó a la conclusión que existe una relación fuerte entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

En su tesis, Churayra (2023) planteo como objetivo plantear en qué medida se vincula el clima organizacional con la satisfacción laboral en los Maestros de la I.E.S. Glorioso Nacional "San Carlos" de Puno. La tesis se desarrolló bajo el método cuantitativo, descriptico, de diseño no experimental, correlacional transversal. La recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta, la muestra se conformó por 116 docentes. Los resultados demostraron una correlación de Spearman y RH de 0,784 y un nivel de significancia ($P = 0,000 < 0,005$) por lo que se concluyó que existe un vínculo significativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución.

En su tesis, Paripancca (2024) planteo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral. La tesis se desarrolló bajo el método descriptivo correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La



recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario, la muestra se conformó por 12 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación de Pearson de 0,682 y un p-valor 0,021. Por lo que se concluyó se llegó a la conclusión que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Clima organizacional

Litwin & Stringer (1968) Fueron los primeros autores en considerar la naturaleza del clima organizacional desde una perspectiva visual. Para ellos, el clima organizacional está conformado por una serie de características ambientales que rodea el lugar de trabajo que pueden ser medidas y percibidas de forma directa o indirectamente por los colaboradores que conviven y laboran en ese ambiente y por ende esto influye en su comportamiento y motivación al momento de desarrollar sus actividades por lo que los autores resaltan la importancia de estas características para el desarrollo de la conducta de los individuos en la organización.

Según Gran & Berbel (2007) señalaron: el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de la empresa como estructura, liderazgo, toma de decisiones, de ahí la importancia del clima organizacional para el cumplimiento de metas y objetivos en la organización.

Chiavenato (2011) El clima organizacional es una variada combinación de factores ambientales en la organización la cual es percibida por los miembros que conforman esta entidad y tienen una influencia significativa en su comportamiento de manera positiva o negativa dependiendo del estado en el que se encuentre.

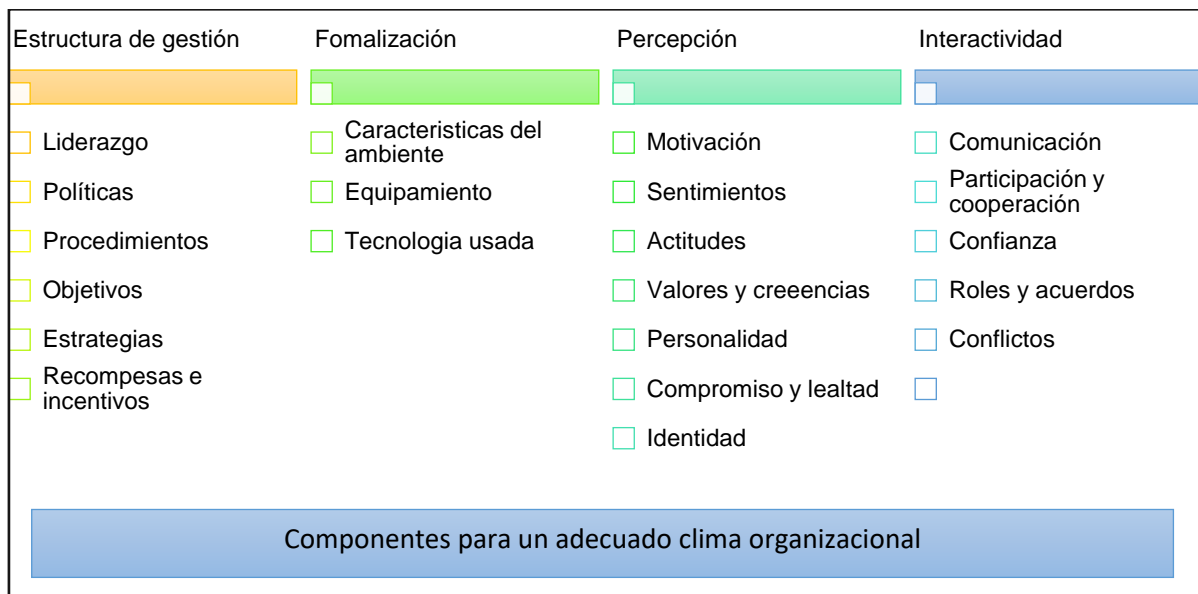
Hazem (2021) El clima organizacional es un conjunto de características de un ambiente de trabajo medible que las personas perciben en el ambiente de trabajo, la cual refleja la personalidad de la organización y se refiere a todas las condiciones

internas y externas que rodean al empleado durante su trabajo y como estas afectan su comportamiento y moldean sus actitudes hacia su trabajo como hacia la organización misma, de manera directa o indirecta influyendo a su motivación y comportamiento.

Hassan et al. (2019) Clima organizacional un conjunto de percepciones compartidas entre los empleados, sobre diversos aspectos de la organización, ambiente y calidad permanente de todo el ambiente de trabajo, que representa la atmósfera predominante dentro de la organización donde mucho tiene que ver la estructura de gestión, como el liderazgo y gestión; reglas, estándares, políticas, procedimientos, objetivos, estrategia; recompensas e incentivos, motivación y comunicación son factores importantes para el desarrollo de un buen clima organizacional.

Figura 1

Clima organizacional



Nota. Esta figura muestra las dimensiones para el desarrollo de un buen clima organizacional según Hassan et al. (2019)

Características del clima organizacional

Hazem (2021) A través del concepto e importancia del clima organizacional se pueden determinar las características y características de sus agencias:



- ✓ Los trabajadores ven el clima organizacional según sus percepciones, no necesariamente como ya existe, es decir, el clima organizacional expresa las características de la organización tal como las perciben por sus trabajadores, y sus actitudes, comportamientos, nivel de desempeño y creatividad son reflejos del impacto de sus percepciones sobre esas características ambientales.
- ✓ El clima organizacional se caracteriza por una calidad constante, por un grado de relativa estabilidad, sin embargo, está sujeta a cambios con el tiempo y esta característica se deriva del hecho de que la personalidad de la organización es un proceso adquirido, y está influenciado por muchas variables relacionadas.
- ✓ El clima que se genera en una organización incide directamente en el comportamiento de los trabajadores.
- ✓ El clima organizacional difiere del clima administrativo, que es un "término más restringido" que el término clima organizacional.
- ✓ El clima organizacional es una idea de un tejido tan indivisible como la personalidad humana, y es una realización específica de variables objetivas.
- ✓ El clima organizacional está determinado fundamentalmente por las características de los demás, su comportamiento, actitudes y expectativas.

3.2.1.1. Naturaleza del clima organizacional

Bansal (2017) La naturaleza del clima organizacional será obvia a partir de los siguientes puntos:

- **Percepción General:** El clima organizacional suele ser una manifestación de lo que la organización es. Es el resumen de la percepción que las personas tienen sobre la organización, es decir es la impresión que los empleados tienen del ambiente interno de la organización donde trabajan.
- **Concepto Abstracto e Intangible:** El clima organizacional es un concepto cualitativo. Es muy difícil explicar los mecanismos del clima organizacional en unidades mensurables o cuantificables.



- **Identidad única y distintiva:** el clima organizacional proporciona una singularidad distintiva a la organización. Aclara en qué se diferencia una organización de otras organizaciones.
- **Calidad duradera:** el clima organizacional se acumula durante un período de tiempo. Se especifica una calidad comparativamente continua del ambiente interior que es compartido por los miembros de la organización.
- **Concepto multidimensional:** El clima organizacional es una noción multidimensional numerosos aspectos del clima organizacional son la autonomía distinta, el grado de conflictos y cooperación, estructura de autoridad, estilo de liderazgo, patrón de comunicación, etc.

3.2.1.2. Buen y mal clima organizacional

Bansal (2017) Es valioso comprender y medir el clima porque existen beneficios organizacionales y humanos de un “buen” clima y las desventajas dominantes del “mal” clima.

Figura 2

Diferencia entre un buen y mal clima organizacional



Nota. Esta figura muestra las diferencias entre un buen y mal clima organizacional según Bansal (2017)

3.2.2. Estructura organizacional

Gates & Leon (2019) La estructura organizacional es un conjunto de sistemas para realizar y conectar las actividades que ocurren dentro de una organización de trabajo. Las personas que la conforman dependen de las estructuras para saber qué trabajo deben realizar, cómo funciona su trabajo apoya o depende de otros empleados, cuáles son sus roles y cómo estas actividades laborales ayudan a cumplir el propósito de la organización.

Bansal (2017) Toda organización cuenta con una serie de políticas burocráticas que les permite tener un mejor control para encontrar eficiencias cuando dividen las tareas del trabajo, permiten que las personas se especialicen y crean una estructura organizacional coordinando sus esfuerzos diferenciados, generalmente dentro de una jerarquía de responsabilidad, que sirven como base para determinar una estructura apropiada conformada por la especialización, mando y control, ámbito de control, centralización y formalización.



3.2.2.1. Tipos de estructuras organizacionales

Gates & Leon (2019) Existen diferentes tipos de estructura organizacional con diferentes estrategias, pero todas con el objetivo de alcanzar el éxito organizacional. Generalmente, la aplicación de estas estructuras va a depender de lo que busca la organización y cuáles son sus políticas.

- **Estructura burocrática mecanicista.** Esta es una forma fuertemente jerárquica de organización que está diseñada para generar un alto grado de estandarización y control mecánico que les permite tener un mejor control para encontrar eficiencias cuando dividen las tareas del trabajo, permiten que las personas se especialicen y crean una estructura organizacional coordinando sus esfuerzos diferenciados, generalmente dentro de una jerarquía de responsabilidad.
- **Estructura organizativa vertical,** o una estructura "alta", debido a la presencia de muchos niveles de gestión. Una estructura mecanicista tiende a dictar roles y procedimientos. a través de rutinas sólidas y prácticas operativas estándar.
- **estructura organizacional horizontal,** este tipo de estructura es en la que muchos individuos de todo el sistema están facultados para tomar decisiones organizativas. Una organización con una estructura horizontal se conoce como organización plana porque a menudo presenta solo unos pocos niveles de jerarquía organizacional.
- **Estructuras funcionales:** Las organizaciones a menudo establecerán estructuras de acuerdo con las necesidades funcionales de la organización. Una necesidad funcional se refiere a una característica de la organización o de su ambiente necesario para el éxito organizacional. Se diseña una estructura funcional para abordar estas necesidades organizacionales.



3.2.3. Autonomía

Leider (2020) La autonomía se refiere a un sentimiento de voluntad y libertad al participar en una actividad. Por tanto, la autonomía significa que una persona experimenta un sentimiento de libertad mientras hace algo, incluso si no lo ha elegido por sí mismo.

Litwin & Stinger (1968) El sentido de autonomía que tienen los miembros de la organización tiene que ver con el hecho hasta qué punto pueden tomar decisiones relacionadas con su trabajo, sin ser supervisados o controlados y tomar sus propias decisiones obviamente asumiendo las responsabilidades y consecuencias que acarrea ser autónomos.

Joyce (2023) La autonomía de los empleados es el proceso de desarrollar la confianza, la capacidad y la sensación de control sobre los resultados de su trabajo, los empleadores deben empoderar a los trabajadores comunicándoles la misión y la visión de la organización, comunicar objetivos y expectativas individuales específicos y cuantificables, delegar y proporcionar retroalimentación oportuna. Así, empoderar a los trabajadores lo que fomenta un clima organizacional saludable y les permite a los colaboradores utilizar sus habilidades y destrezas para contribuir a su plan, mejorando así la productividad.

3.2.4. Recompensas laborales

Leider (2020) Las recompensas laborales en las organizaciones tienen consecuencias de gran alcance tanto para la satisfacción individual como para la salud eficacia de la organización.

Litwin & Stinger (1968) Recompensas laborales: aborda las percepciones de los colaboradores de la organización sobre lo apropiado de las recompensas que reciben a



cambio del trabajo que realizan. Se trata del grado en que una organización utiliza recompensas para satisfacer y reconocer a sus colaboradores.

Cheri & Rabiah (2012) Las recompensas laborales tales, como salario, bonos, gratificaciones, ascensos y otros beneficios, son incentivos importantes que mejoran en gran medida la satisfacción y el desempeño de los colaboradores de la organización. Por este motivo, las organizaciones deben tomar en cuenta la importancia de la implementación de estos sistemas que ayudan a mejorar la satisfacción y las relaciones en la organización.

3.2.4.1. Aspectos en los que influye las recompensas laborales

Gates & Leon (2019) Las recompensas en las organizaciones se utilizan por diversas razones. En general, se acepta que las recompensas influyen en lo siguiente:

- **Esfuerzo y desempeño laboral.** Siguiendo la teoría de las expectativas, el esfuerzo y el desempeño de los empleados se esperaba que aumentara cuando sintieran que las recompensas dependían del buen desempeño. Por eso las recompensas cumplen una función motivacional muy básica.
- **Asistencia y retención.** También se ha demostrado que los sistemas de recompensa influyen en la decisión de un empleado de venir a trabajar o permanecer en la organización.
- **Compromiso de los empleados con la organización.** Se ha descubierto que las recompensas influyen en gran medida con el compromiso de los empleados con la organización, principalmente a través del proceso de intercambio. Es decir, los empleados desarrollan vínculos con organizaciones cuando perciben que la organización está interesada en su bienestar y dispuesta a proteger sus intereses.
- **Satisfacción laboral.** También se ha demostrado que la satisfacción laboral está relacionada con las recompensas y el reconocimiento que el empleado percibe en su centro laboral.



- **Elección ocupacional y organizacional.** Finalmente, la selección de una ocupación por parte de un individuo, así como la decisión de unirse a una organización particular dentro de esa ocupación, están influenciadas por las recompensas que se cree que están disponibles en la organización.

3.2.5. Relaciones interpersonales

Litwin & Stinger (1968) mencionan que las relaciones interpersonales; es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable, con buenas relaciones sociales entre compañeros y entre superiores y subordinados el nivel de confianza y comunicación que existe entre ellos y la capacidad de mantener un clima organización saludable.

Cheri & Rabiah (2012) Las relaciones interpersonales es la interacción social y comunicación entre los miembros de la organización, este factor que puede fomentar el surgimiento del clima organizacional se basa en la interacción social, con raíces en conductismo social, de modo que los individuos adoptan los puntos de vista de los demás para realzar su identidad. La percepción y el significado compartidos evolucionan a partir de patrones de comunicación e interacción entre los miembros. del mismo grupo. Esquemas superpuestos o mapas de causas entre personas puede facilitarse a través del intercambio social y transacciones entre empleados. Como tal, pueden acordar los aspectos apropiados del medio ambiente para atender y cómo interpretar estos aspectos y responder apropiadamente

3.2.5.1. Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

Cheri & Rabiah (2012) Mencionan que para tener una buena relación interpersonal en el lugar de trabajo es fundamental que ambos individuos se llevan bien. Los factores que afectan las relaciones interpersonales son:



- **Compatibilidad:** la buena compatibilidad da como resultado que no haya conflictos ni malentendidos en la relación. Las personas con antecedentes similares o con objetivos en la vida siempre tienen buena relación.
- **Comunicación:** Es el medio para expresar sentimientos y corresponder, por lo que juega un papel importante en cualquier tipo de relación. La comunicación efectiva conduce a una buena comprensión. Se puede utilizar cualquier modo para la comunicación. En relación profesional, es esencial que todos los colegas hablen entre sí para una mejor comunicación. **Honestidad:** La honestidad es la fortaleza más fuerte de cualquier relación entre dos personas. Uno nunca se debe mentir ni ocultar cosas con la contraparte en la relación. La transparencia se construye confianza en la relación.
- **Mantén la calma:** Es aconsejable mantener la calma y la calma en la relación. Uno nunca debería reaccionar exageradamente en asuntos pequeños. Trate de discutir sobre cualquier tema para comprender la opinión de la otra persona.
- **Perdonar:** Para mantener una relación duradera es necesario adoptar la amabilidad de ser poco más indulgente. Nunca arrastres asuntos innecesarios por mucho tiempo. La lucha hace la situación peor.
- **Sonrisa:** Se dice que "sonreír es la curva más pequeña y barata que hace todo en orden". Cuida siempre tus expresiones faciales mientras te comunicas con la gente porque se dice que las acciones hablan más que las palabras.
- **Tiempo:** en una organización, uno debe pasar tiempo de calidad con sus compañeros de trabajo. El tiempo juega un papel importante en las relaciones interpersonales. Pasar tiempo juntos fortalece el vínculo. El tiempo y los esfuerzos son esenciales para hacer crecer cualquier relación.



3.2.6. Identidad organizacional

Joyce (2023) identidad organizacional. El sentido de pertenencia a una organización es un elemento importante y valioso dentro de un grupo de trabajo. En términos generales, es una sensación de compartir objetivos personales con objetivos organizacionales.

Martínez et al. (2018) La identidad organizacional se define como un conjunto de declaraciones que los miembros de la organización perciben como centrales, distintivo y duradero para su organización con la cual se identifican. La definición revela tres criterios críticos: centralidad, distinción y durabilidad.

- Centralidad significa que la declaración debe incluir características que sean importante y esencial para la organización. La identidad como declaración de personajes centrales define lo que es importante y esencial para la organización.
- Distintivo enfatiza que la declaración de identidad debe poder distinguir la organización de otros. Una declaración de identidad distintiva generalmente incluye ideología organizacional, gestión filosofía y cultura. Ayuda a la organización a ubicarse en una clasificación específica.
- Durabilidad. enfatiza la naturaleza duradera de la identidad organizacional. Implica que el cambio organizacional es difícil de iniciar. Porque la pérdida de identidad organizacional tendrá un fuerte impacto en la organización.

Morales (1999) La identidad organizacional influye tanto en los líderes como en los miembros dentro de una organización. Para los líderes organizacionales, la identidad organizacional influye en sus actividades de toma de decisiones dentro de una organización. Por otra parte, la identidad organizacional proporciona a la gestión organizacional y a los miembros una lente clave para su interpretación y creación de sentido sobre eventos que ocurren en su vida organizacional



3.2.7. Satisfacción laboral

Robbins & Judge (2009) La satisfacción laboral se define como una actitud positiva hacia el trabajo, resultado de una evaluación de las características de este. Las personas que están satisfechas con su trabajo tienen emociones positivas, sin embargo, las personas que no se encuentran satisfechas con su trabajo tienen emociones negativas que pueden perjudicar el buen desempeño laboral

El concepto de satisfacción laboral se ha definido de muchas maneras. sin embargo, la definición más utilizada de satisfacción laboral en la investigación organizacional es la de Locke (1976) quien describió la satisfacción laboral como "un sentimiento emocional placentero o positivo" estado resultante de la apreciación del propio trabajo o de las experiencias laborales" Basándose en esta conceptualización, Judge & Klinger (2013) señalaron que la satisfacción laboral incluye respuestas psicológicas multidimensionales al trabajo de uno, y que tales respuestas tienen componentes cognitivos (evaluativos), afectivos (o emocionales) y conductuales.

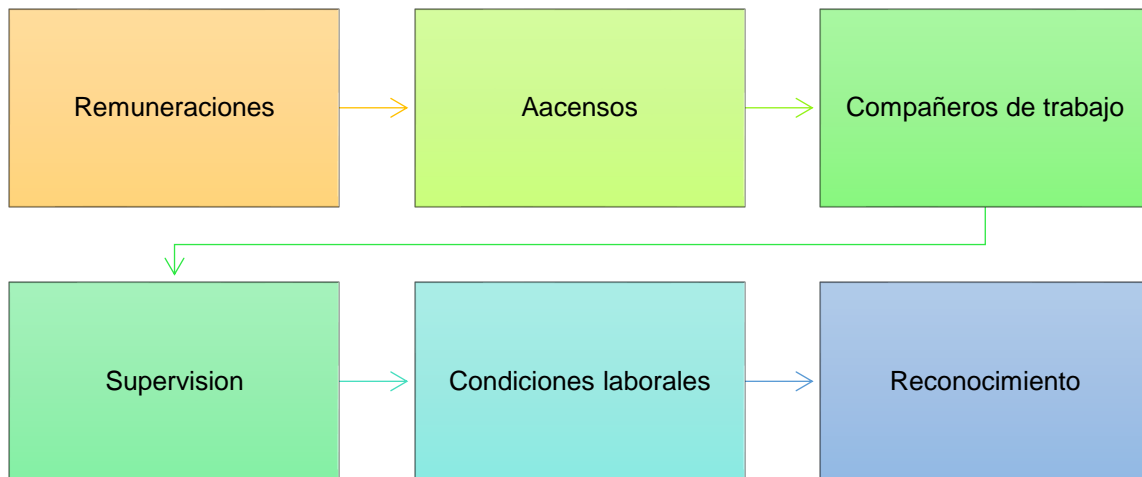
Vallejo (2010) La satisfacción laboral se puede definir como la actitud del colaborador hacia su propio trabajo. Esta actitud se basa en la creencia y el valor de que los empleados que se van desarrollan a medida que cuanto tiempo este pasa en su propio trabajo

3.2.7.1. Medición de la satisfacción laboral

Medición de la satisfacción laboral es un concepto global que se compone de varias facetas o está indicada por ellas. según Kendall y Hulin, (1969) considera cinco facetas de la satisfacción laboral: remuneración, ascensos, compañeros de trabajo, supervisión y el trabajo en sí. algunas otras facetas reconocimiento, condiciones laborales, empresa y dirección.

Figura 3

Facetas de la satisfacción laboral



Nota. Esta figura muestra las facetas de la satisfacción laboral según Kendall y Hulin (1969)

3.2.7.2. Teorías de la satisfacción laboral

Modelo de características laborales

Judge & Klinger (2013) El modelo de características del puesto sostiene que los puestos que contienen intrínsecamente las características motivadoras conducirán a mayores niveles de satisfacción laboral. Cinco características laborales fundamentales definen un puesto intrínsecamente motivador.

1. Identidad de la tarea: grado en el que uno puede ver su trabajo desde el principio hasta el final.
2. Importancia de la tarea: grado en el que el trabajo de uno se considera importante y significativo.
3. variedad de habilidades: grado en que el trabajo permite a uno realizar diferentes tareas.
4. Grado autónomo en el que uno tiene control y discreción sobre cómo realizar su trabajo.



5. Retroalimentación: grado en que el trabajo en sí proporciona retroalimentación sobre cómo se está desempeñando el trabajo

Teoría del valor de percepción

Según el modelo de percepción de valor de Locke (1976), la satisfacción laboral se puede modelar mediante la fórmula $Satisfacción = (querer - tener) \times importancia$ donde S es la satisfacción, V. es el contenido de valor (cantidad deseada), P es el valor percibido monto del valor aportado por el trabajo, y V; es la importancia del valor para el individuo. Por lo tanto, la teoría del valor-percepción predice que las discrepancias entre lo que se desea y lo que se recibe son insatisfactorios sólo si la faceta del trabajo es importante para el individuo. Porque los individuos consideran múltiples facetas cuando al evaluar su satisfacción laboral, el cálculo cognitivo se repite para cada trabajo. faceta. La satisfacción general se estima sumando todos los contenidos de un trabajo, ponderados por su importancia para el individuo.

Modelo Comell

(Hulin et al., 1985) proporcionan un modelo de satisfacción laboral que intenta integrar teorías previas de formación de actitudes. El modelo propone que la satisfacción laboral es una función del equilibrio entre el rol: lo que el individuo aporta al rol laboral (por ejemplo, capacitación, experiencia, tiempo y esfuerzo) y el resultado del rol: lo que recibe el individuo (pago, estatus, condiciones de trabajo y factor intrínseco). En igualdad de condiciones, cuantos más resultados se reciban en relación con los insumos invertidos, mayor será la satisfacción en el rol laboral.

3.2.8. Labor que plantee retos mentales (innovación)

Robbins & Judge (2009) Mencionan que, por lo general, las personas prefieren trabajos que les brinden la oportunidad de utilizar sus habilidades y capacidades de formar que potencialicen sus conocimientos al asumir una variedad de tareas, libertad y



respuestas para el trabajo estas situaciones pueden conducir a afrontar nuevos retos mentales que generen innovación en los colaboradores.

Vallejo (2010) Los trabajadores tienden a preferir trabajos que les ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo de sus habilidades, que les permita desarrollar diferentes actividades, libertad y retroalimentación para alcanzar nuevos objetivos lo que causa placer y satisfacción. Es por eso que asumir nuevos retos en la organización puede elevar la satisfacción laboral, porque incrementa la libertad, autonomía, y la retroalimentación sobre su propia actuación.

González (2001) Menciona que desarrollar y asumir nuevos retos laborales motiva a los colaboradores de la empresa. Un reto laboral es un objetivo en general difícil de conseguir, algo que supone un desafío y que por lo general exigirá mayor esfuerzo del trabajador para lograrlo, al conseguir este reto el trabajador también conseguirá un cierto grado de satisfacción laboral.

3.2.9. Recompensas equitativas

Robbins & Judge (2009) Las recompensas equitativas reflejan que los empleados quieren un sistema de compensación que sea justo, inequívoco y que cumpla con sus expectativas. La satisfacción ocurre cuando el salario se considera justo en términos de los requisitos del puesto, el nivel de habilidades individuales y los estándares salariales sociales.

Gates & Leon (2019) Las recompensas equitativas buscan plantear un sistema de remuneración equitativo o lo que se dice justo en la organización con el objetivo de reconocer y recompensar a cada colaborador según la labor que desempeña con responsabilidad en la organización, por otra parte, busca premiar los resultados que obtienes según la capacidad de desempeño que muestran en sus diferentes áreas.



Vallejo (2010) Las recompensas equitativas puede ser un factor importante de satisfacción laboral en la organización debido a que satisface necesidades biológicas, psicológicas y sociales, lo que hace que el colaborar se sienta conforme con su trabajo, sin embargo, también puede ser una fuente de insatisfacción cuando los colaboradores se comparan con otras y creen que sus acciones y su labor no está siendo remunerado como debería.

3.2.10. Condiciones apropiadas del trabajo

Robbins & Judge (2009) El entorno laboral, es imprescindible para garantizar el bienestar de los colaboradores y la facilidad para realizar su trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos ni estresantes. Además, la mayoría de los trabajadores prefieren trabajar con herramientas más modernos que aumente su productividad a la hora de desempeñar sus tareas encargadas.

Viera (2021) Condiciones de trabajo es parte esencial de la gestión de recursos humanos. Los recursos humanos son hoy en día el recurso más importante y valioso del mundo para la empresa y por lo tanto es muy importante que las organizaciones se ocupen constantemente de las condiciones laborales y tratar de proporcionar a sus empleados las mejores condiciones laborales posibles. Las condiciones de trabajo representan un conjunto de, factores y otros elementos que afectan al trabajador que realiza las tareas laborales asignadas para el empleador y afectar significativamente su productividad, bienestar, salud y también la lealtad al empleador.

3.2.11. Compañeros colaboradores

Robbins & Judge (2009) El trabajo en equipo es uno de los factores más importantes a la otra de formar relaciones con los demás miembros de la organización. Para la mayoría de los trabajadores, el trabajo en equipo también satisface la necesidad de interacción social. Por eso no sorprende que hacer amigos y trabajar juntos sea más



gratificante para determinar la satisfacción. Las investigaciones muestran que la satisfacción de los empleados aumenta cuando los gerentes justos reconocen, tratan y recompensan el buen trabajo, escuchan las opiniones de los empleados y demuestran interés personal.

Gates & Leon (2019) La estructura del grupo de trabajo se puede caracterizar de muchas maneras diferentes. Examinamos varias características que son útil para describir y comprender qué diferencia a un grupo de otro. Esta matriz de variables en conjunto, pintarán un retrato de los grupos de trabajo en términos de propiedades grupales relativamente duraderas. Los aspectos de la estructura del grupo a considerar son los roles de trabajo, tamaño del grupo de trabajo, normas del grupo de trabajo, relaciones de estatus y cohesión del grupo de trabajo

Ambuja & Dhaneswar (2015) La motivación es una fuerza que impulsa a la persona a trabajar por un objetivo. Es decir, la motivación es un proceso de inspiración general que hace que los miembros del equipo hagan todo lo posible de manera efectiva para dar su lealtad al grupo, para realizar adecuadamente las tareas que haber aceptado y en general desempeñar un papel efectivo en el trabajo y en el grupo se ha comprometido.

3.2.11.1. Características de la motivación en el trabajo en equipo

1. Incentivo: La motivación es el incentivo de los empleados. Es un sentimiento personal y natural de la mente de los empleados. Este sentimiento surge en la mente de un individuo.
2. Proceso interminable: la motivación es un proceso interminable humano, las necesidades son ilimitadas y una persona siempre siente una necesidad de satisfacer estas necesidades, la persona siempre debe inspirarse con los



- incentivos para el trabajo. La satisfacción de una necesidad conduce al sentimiento de otro y este proceso nunca termina.
3. Concepto psicológico: la motivación es un concepto psicológico. Desarrolla el poder mental y de motivación de un individuo y lo motiva a hacer más y mejor
 4. Poder para actuar: la motivación es un poder para actuar. inspira al individuo para trabajar. El sentimiento de necesidad crea tensión y una persona quiere trabajar para satisfacer su necesidad. Cuando la necesidad está satisfecha, las personas se sienten motivadas a trabajar por el logro de objetivos comunes.
 5. Aumento de la eficiencia: la motivación aumenta la eficiencia de un individual. Utiliza su capacidad y eficiencia lo mejor posible a medida que aumente su eficiencia, la motivación aumenta la cantidad y calidad de la producción.
 6. Aumento de la moral: la moral es un sentimiento de grupo motiva a los empleados a trabajar con la cooperación de otros. Por lo tanto, la motivación es útil para aumentar la moral de los empleados.

3.3. Marco conceptual

Clima organizacional

El clima organizacional está conformado por una serie de características ambientales que rodea el lugar de trabajo que pueden ser medidas y percibidas de forma directa o indirectamente por los colaboradores que conviven y laboran en ese ambiente.

Estructura organizacional

La estructura organizacional es un conjunto de sistemas para realizar y conectar las actividades que ocurren dentro de una organización de trabajo donde se plasma a los líderes y subordinados, pero todos con el mismo objetivo.



Autonomía

La autonomía es el proceso de desarrollar la confianza, la capacidad y la sensación de control sobre los resultados de su trabajo, que tienen los colaboradores de la organización al momento de desempeñar sus actividades.

Recompensas laborales

Las recompensas laborales son los incentivos como salarios, gratificaciones, bonos que hacen que los colaboradores se sientan reconocidos por la organización por el trabajo que realizan, lo que les hace sentir más motivados.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales; es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable, con buenas relaciones sociales entre todos los miembros de la organización.

Identidad organizacional

La identidad organizacional es el sentido de pertenencia y de sentirse una pieza importante para la organización es un elemento importante y valioso dentro de un grupo de trabajo donde se comparten objetivos comunes y te identificas con los mismos.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como una actitud positiva hacia el trabajo, resultado de una evaluación de las características de este y es el sentimiento de conformidad o desconformidad que tienen los colaboradores por el trabajo que realizan.



Labor que plantea retos

Desarrollar una labor que les permite desarrollar nuevos retos es importante para el crecimiento y desarrollo de las habilidades de los colaboradores y poder alcanzar nuevos objetivos lo que genera mayor satisfacción.

Recompensas equitativas

Los colaboradores esperan un sistema de recompensas equitativas y justas dependiendo del trabajo que realizan, ya que ellos consideran un esto un factor muy importante a la hora de alcanzar la satisfacción laboral en la organización.

Condiciones apropiadas de trabajo

Las condiciones apropiadas físicas y el entorno laboral en general, es imprescindible para garantizar el bienestar de los colaboradores y la facilidad para realizar su trabajo que les permita alcanzar sus objetivos.

Compañeros colaboradores

Contar con compañeros colaboradores y un buen equipo de trabajo también satisface la necesidad de interacción social. Por eso no sorprende que hacer amigos y trabajar juntos sea más gratificante para determinar la satisfacción laboral.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

4.2. Hipótesis específicas

- **HE1:** Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024
- **HE2:** Existe relación significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024
- **HE3:** Existe relación significativa entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024
- **HE4:** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024



- **HE5:** Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024

4.3. Variables

4.3.1. Variable 1

- Clima organizacional

Dimensiones

- Estructura organizacional
- Autonomía
- Recompensas laborales
- Relaciones interpersonales
- Identidad organizacional

4.3.2. Variable 2.

- Satisfacción laboral

Dimensiones

- Labor que plantea retos
- Recompensas equitativas
- Condiciones apropiadas de trabajo
- Compañeros colaboradores



4.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Clima organizacional Según Litwin & Stinger (1968)	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y reglamentos vigentes ▪ Funciones y responsabilidades definidas ▪ Metas de la organización ▪ Procedimientos establecidos 	
	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad personal ▪ Realizar funciones según criterio ▪ Oportunidad de toma de decisiones 	Muy malo Malo Regular Bueno
	Recompensas laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones continuas ▪ Reconocimiento de logros 	Muy bueno
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Solidaridad ▪ Equidad 	
	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realiza propuestas y Sugerencias ▪ Identificación con la cultura y valores ▪ Nivel de comodidad del Trabajo 	
V.2 Satisfacción laboral Según Robbins & Jugde (2012)	Labor que plantee retos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades ○ Competencias ○ Tareas variadas ○ Innovación 	
	Recompensas equitativas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sistemas de pagos ○ Pagos acordes a su trabajo 	Muy malo
	Condiciones apropiadas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ambiente laboral ○ Comodidad personal ○ Entorno físico ○ Instalaciones 	Malo Regular Bueno Muy bueno
	Compañeros colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo en equipo ○ Objetivos comunes ○ Actitudes y comportamiento del compañero ○ Participación 	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de estudio clima organización según Litwin & Stinger (1968) & satisfacción laboral según Robbins & Jugde (2012)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, (Hernández et al., 2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

5.2. Método de la Investigación

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

5.3. Tipo de investigación

Según su tipo fue básica aplicada, conforme a Valderrama (2013), señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al



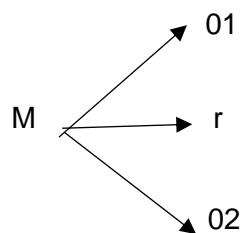
instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

5.4. Nivel de investigación

Es de carácter correlacional que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población (Hernández et al., 2014, p. 93).

5.5. Diseño de investigación

Para esta investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor Pino (2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente estudio de investigación está conformada por 148 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli.



Tabla 2

Población de estudio

Unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chucuito, Juli	Total, de trabajadores
Órgano de gobierno de gobierno	
Alcaldía	5
Órgano de control	
Oficina de control institucional	2
Órgano de defensa	
Procuraduría pública municipal	1
Órgano de dirección	
Gerencia Municipal	3
Órgano de asesoramiento	
Gerencia de asesoría jurídica	2
Gerencia de planeamiento y presupuesto	5
Órgano de apoyo	
Oficina de secretaria general	5
Unidad de ejecución coactiva	1
Gerencia de administración	15
Órgano de línea	
Gerencia de promoción social y servicios públicos	54
Gerencia de transportes y seguridad vial	4
Gerencia de desarrollo económico local	23
Gerencia de infraestructura y obras	28
Total	148

Nota. La tabla muestra las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chucuito, Juli

5.6.2. Muestra

Bernal (2010) da a conocer que la muestra está conformada por un conjunto de individuos representativo que forma parte de la población y que tiene también información representativa.

Por lo cual muestra está conformada por 107 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli

El tamaño de la muestra fue obtenido mediante la aplicación de la siguiente fórmula



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

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z² = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e² = Error de muestreo 5% = 0.05%

$$\frac{148 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(148 - 1) + 1.96^2(0.50 * 0.50)} = 107$$

n=148

Muestra= 107

Población= 148

n/N= 0.72324723

Tabla 3

Muestra de estudio

Unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chucuito, Juli	Total de trabajadores	FACT. MUL.	MUESTRA
Órgano de gobierno de gobierno			
Alcaldía	5	0.72324723	4
Órgano de control			
Oficina de control institucional	2	0.72324723	1
Órgano de defensa			
Procuraduría pública municipal	1	0.72324723	1
Órgano de dirección			
Gerencia Municipal	3	0.72324723	2
Órgano de asesoramiento			
Gerencia de asesoría jurídica	2	0.72324723	1
Gerencia de planeamiento y presupuesto	5	0.72324723	4



Órgano de apoyo

Oficina de secretaria general	5	0.72324723	4
Unidad de ejecución coactiva	1	0.72324723	1
Gerencia de administración	15	0.72324723	11

Órgano de línea

Gerencia de promoción social y servicios públicos	54	0.72324723	39
Gerencia de transportes y seguridad vial	4	0.72324723	3
Gerencia de desarrollo económico local	23	0.72324723	17
Gerencia de infraestructura y obras	28	0.72324723	20
Total	148		107

Nota. La tabla muestra las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de Chucuito, Juli

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

5.7.1. Técnica

Para el estudio de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Se aplicó la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).



Tabla 4

Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	28

Nota. La tabla muestra el resultado de alfa de Cronbach

5.8.2. Validez de Instrumento

Se sometió a Juicio de dos expertos para su respectiva validación.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La investigación intitulada “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Chucuito Juli-2024” Se realizó el trabajo de campo en los días 20 y 30 de abril, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v25, y luego se realizó la interpretación.

5.10. Contrastación de Hipótesis

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la estadística Tau- b de Kendall.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 5

El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación aproximada
			T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,543	,057	9,316
N de casos válidos		107		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Ha: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

La estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,388	,070	5,452 ,000
N de casos válidos		107		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Ha: Existe relación significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 7

La autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,446	,066	6,682
N de casos válidos		107		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre la autonomía y la satisfacción laboral



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,003 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Ha: Existe relación significativa entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

Las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,403	,060	6,569	,000
N de casos válidos		107			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre las recompensas laborales y la satisfacción labora

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Ha: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 9

Las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,401	,072	5,439 ,000
N de casos válidos		107		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Contrastación de hipótesis 6

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

Ha: Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 10

La identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,410	,066	6,106	,000
N de casos válidos		107			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 11

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota. La tabla muestra los niveles de correlación
(Hernández et al., 2014, p. 305)



Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre el clima organizacional y la satisfacción.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Clima organizacional	Satisfacción laboral
N		107	107
Parámetros normales ^{a,b}	Media	47,1308	42,1682
	Desv. Desviación	7,29575	6,31483
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,096	,121
	Positivo	,096	,099
	Negativo	-,091	-,121
Estadístico de prueba		,096	,121
Sig. asintótica(bilateral)		,017 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis de Kolmogorov-Smirnov, las dos variables tienen P-valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

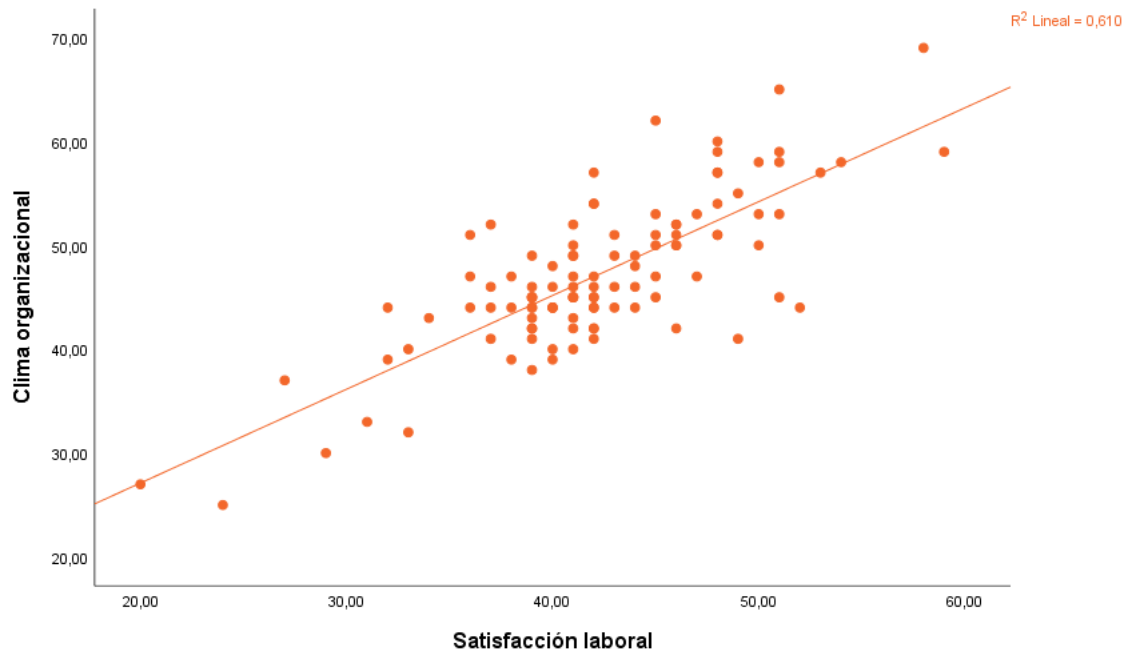
Correlaciones				
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota. La tabla muestra la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Figura 4

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 13

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.687 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Objetivo específico 1

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

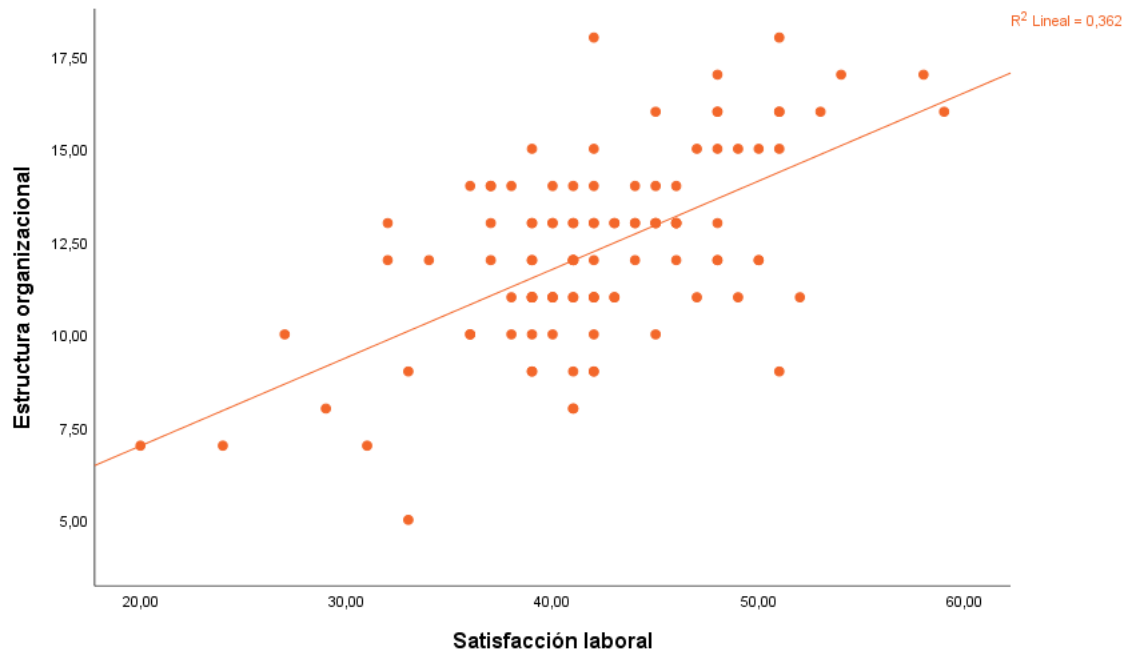
		Correlaciones		
			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota. La tabla muestra la correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral

Figura 5

Relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 14

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.501 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Objetivo específico 2

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

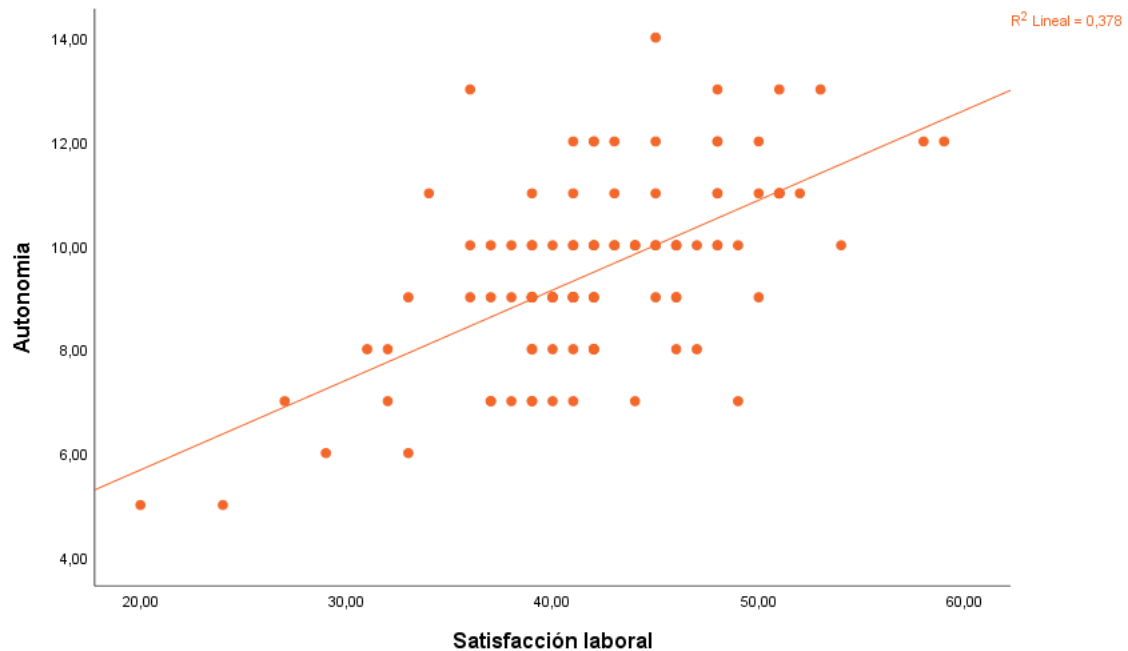
		Correlaciones		
			Autonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota. La tabla muestra la correlación entre la autonomía y la satisfacción laboral

Figura 6

Relación entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 15

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.564 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Objetivo específico 3

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

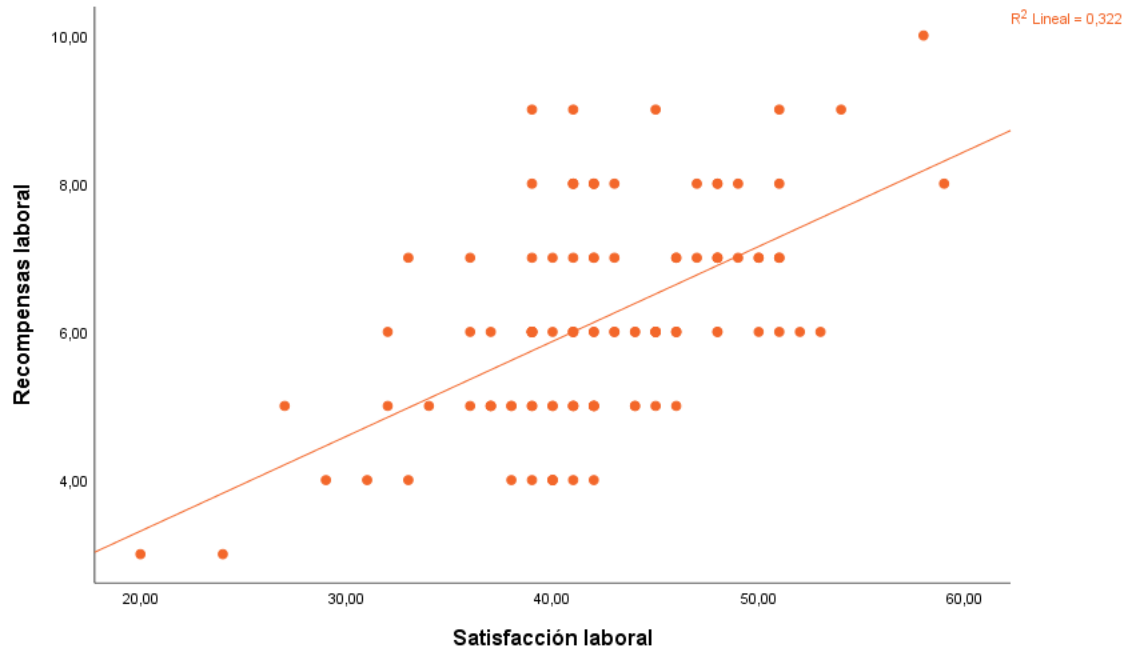
		Correlaciones		
			Recompensas laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recompensas laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota. La tabla muestra la correlación entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral

Figura 7

Relación entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 16

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.516 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Objetivo específico 4

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

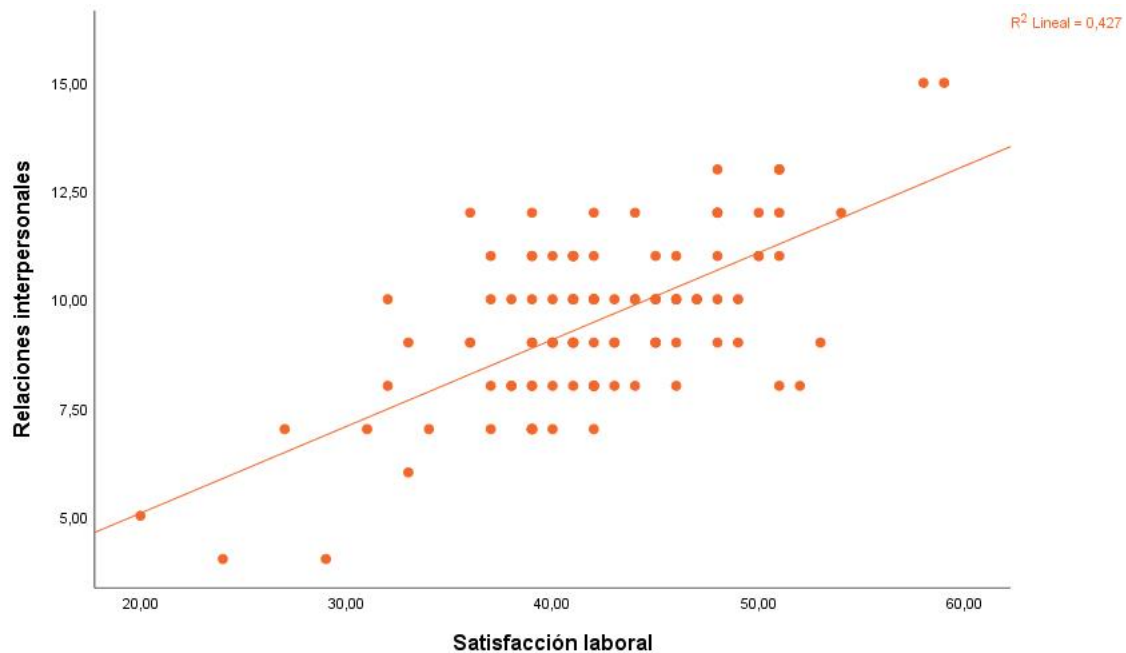
		Correlaciones		
			Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota. La tabla muestra la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

Figura 8

Relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 17

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.504 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Objetivo específico 5

Tabla 18

Correlación Rho de Spearman entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.

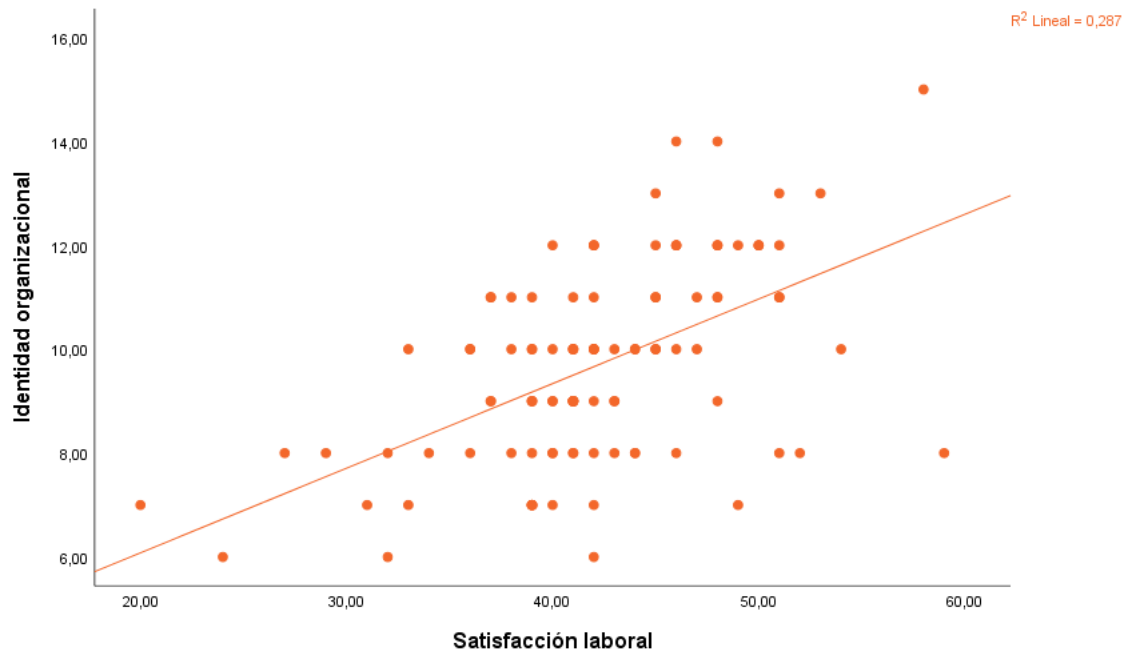
		Correlaciones		
			Identidad organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Identidad organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

Nota. La tabla muestra la correlación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral

Figura 9

Relación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 18

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.521 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024.



6.2. Discusión de resultados

La investigación titulada, Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chucuito Juli-2024, este estudio se desarrolló viendo un problema real que aquejan los gobiernos locales y regionales que no mantienen una buena comunicación desde la alta gerencia hasta el último subordinado de cada institución pública del estado lo cual genera una mala gestión de parte de los servidores públicos insatisfechos laboralmente, esta investigación se respalda con estudios realizados con anterioridad por otros autores.

Trávez (2021) Los resultados indican una fuerte correlación entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia de 0.00. En este contexto, se propusieron estrategias enfocadas en mejorar el clima organizacional, con el objetivo de incrementar la satisfacción laboral del personal. (Gonzales & Jiménez, 2023) El análisis reveló una correlación significativa entre las variables estudiadas, lo que permite afirmar que existe una influencia positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la empresa. Esto indica que mejorar el ambiente de trabajo impacta favorablemente en el bienestar y motivación del personal. (Valencia & Comina, 2023), los autores llegan a resultados que evidenciaron que ambas variables presentan una correlación positiva y estadísticamente significativa. En conclusión, se puede afirmar que el clima organizacional tiene una influencia positiva sobre la satisfacción laboral, lo que refuerza la importancia de un ambiente de trabajo adecuado para mejorar el bienestar de los empleados. (Morales & Fabara, 2020) en conclusión, se determinó que el clima organizacional está significativamente relacionado con la satisfacción laboral, lo que subraya la importancia de un ambiente de trabajo favorable para mejorar el bienestar y rendimiento del personal. (Ruiz, 2019) Los resultados mostraron una alta correlación de 0.70, lo que permitió concluir que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto sugiere que un ambiente de trabajo positivo tiene un impacto significativo en el rendimiento de los empleados.



Bustamante (2022), los resultados demostraron una relación positiva y moderada entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de 0.760 y un valor de significancia $p=0.000$, menor al 5%. Esto indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, confirmando que mejoras en el ambiente de trabajo influyen directamente en el nivel de satisfacción de los empleados.

Barrera (2022), esto lleva a la conclusión de que, a medida que el clima organizacional sea más saludable, mayor será la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución. Un ambiente de trabajo positivo contribuye directamente al bienestar y motivación del personal, mejorando su desempeño y compromiso. (Barreto, 2022), Esto permitió concluir que el clima organizacional está directa y significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la empresa. Un entorno de trabajo favorable influye positivamente en el bienestar y la motivación de los empleados. (Valeriano, 2024)

Se concluyó que el clima organizacional ejerce una influencia significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores, demostrando que un entorno de trabajo positivo es clave para aumentar el bienestar y la motivación del personal. (Rojas, 2024) llegó a la conclusión de que existe una relación significativa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Esto indica que los valores, prácticas y normas dentro de la organización influyen directamente en el bienestar y la motivación de los colaboradores.

Alfárez (2021) Finalmente, el autor concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, destacando la relevancia de estas variables para el cumplimiento de los objetivos de la institución. Un clima organizacional favorable contribuye a mejorar la satisfacción del personal, lo cual es fundamental para el éxito organizacional. (Mamani, 2019) Esto llevó a la conclusión de que, cuanto más positivamente sea percibido el clima organizacional por los docentes, mayor será la satisfacción laboral que experimentarán. Un entorno de trabajo favorable impacta directamente en el bienestar y motivación de los trabajadores. (Colquehuanca, 2024) llegó a la conclusión de que existe una relación fuerte entre el clima organizacional y la



satisfacción laboral. Esto significa que un entorno organizacional favorable influye significativamente en el nivel de satisfacción de los empleados. (Churaya, 2023), concluyó que existe un vínculo significativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución, lo que indica que un ambiente de trabajo positivo contribuye de manera importante al bienestar y satisfacción de los empleados. (Paripancca, 2024) llegó a la conclusión de que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto demuestra que un ambiente organizacional favorable tiene un impacto directo en el bienestar y motivación de los empleados.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, se evidencia una correlación de positiva media con valor $Rho = +0.687$ y p-valor de 0.000 el que es menor $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación entre ambas variables de estudio acorde a la estadística Tau-b de Kendall

SEGUNDA: El objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, se logra evidenciar la existencia de correlación positiva media con valor $Rho = +0.501$ y p-valor de 0.000 el que es inferior $\alpha = 0.05$ el que es significativo la investigación entre la estructura organizacional y satisfacción laboral acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

TERCERA: El objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, se evidencio la correlación de positiva media con valor $Rho = +0.564$ y p-valor de 0.000 el que está por debajo de $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación entre la autonomía y satisfacción laboral acorde a la estadística Tau-b de Kendall

CUARTA: El objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, se logra evidenciar una correlación de positiva media con valor $Rho = +0.516$ y p-valor de 0.000 el que es menor $\alpha = 0.05$, lo cual nos dice que es significativo la investigación acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



QUINTA: El objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, se evidenció una correlación de positiva media con valor $Rho = +0.504$ y p-valor de 0.000 el que es menor $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

SEXTA: El objetivo específico 5, determinar la relación que existe entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024, se evidencia una correlación de positiva media con valor $Rho = +0.521$ y p-valor de 0.000 el que es inferior $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Teniendo la evidencia del objetivo general, se recomienda a cada uno de los gerentes mejorar constantemente la comunicación e informar anualmente los logros alcanzados como entidad municipal y así sostener un buen clima organizacional y desempeño laboral con cada personal que labora dentro de la institución para la prestación de un servicio eficiente oportuna hacia la población.
- SEGUNDA:** Teniendo la evidencia de la primera específica, se recomienda mejorar en la estructura organizacional, para tomar decisiones concretas en cada área que cuenta la institución, mediante una correcta selección los jefes de cada área desarrollen junto con su equipo de trabajo realicen de manera eficaz, cada tarea encomendada para lograr objetivos trascendentales para la Municipalidad Provincial de Chucuito-Juli.
- TERCERA:** Teniendo la evidencia de la segunda específica, se recomienda a la municipalidad de Chucuito-Juli, generar con suma urgencia una autonomía en cada área donde el gerente y su equipo de trabajo con la que cuente debe generar capacidad de decidir acciones relativas para la institución que coadyuve al logro planteado.
- CUARTA:** Teniendo la evidencia de la tercera específica, se recomienda de manera inmediata a la municipalidad tomar decisiones inmediatas respecto a las recompensas laborales de dar iniciativa en premiar los esfuerzos de los trabajadores de las diferentes áreas, ya que las recompensas no solo impulsan el esfuerzo positivo, sino que también motivan a los servidores públicos a seguir rindiendo con más objetividad.



QUINTA: Teniendo la evidencia de la cuarta específica, se recomienda mejorar las relaciones interpersonales que ayuda mejorar el compañerismo entre los diferentes departamentos en la que laboran ello conlleva a generar una buena satisfacción laboral para la institución y brindar un servicio de calidad hacia los ciudadanos de la provincia de Chucuito-Juli

SEXTA: Teniendo la evidencia de la quinta específica, se recomienda a cada gerente de la municipalidad de Chucuito-Juli, a cada trabajador en tener una buena identidad organizacional mediante ella encontrar las necesidades y respuestas oportunas de la población para luego entablar y plantear soluciones como institución municipal, con resultados que satisfaga a la población.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfárez. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa José María Arguedas Altamirano del distrito de Accha, provincia de Paruro - Cusco* [Tesis Maestría-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18373/Cristian_Alferez_Huillca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ambuja, & Dhaneswar, H. (2015). *Organisational Behaviour* (3ra. Ed.). University of Mumbai. <https://old.mu.ac.in/wp-content/uploads/2014/04/Management-PAPER-II-Organizational-Behavior-final-book.pdf>
- Bansal. (2017). Human Resource Management. *Organizational Climate, Culture, Nature of OC, Factors of OC, Dimensions of OC, Vol. 31*.
https://epgp.inflibnet.ac.in/epgpdata/uploads/epgp_content/S001610/P001751/M022843/ET/1505196078Mod31OrgClimate31Text.pdf
- Barrera. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín* [Tesis Licenciatura-Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/iv_fhu_501_te_Felix_Barrera_2022.pdf
- Barreto. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercializadora de equipos tecnológicos* [Tesis Licenciatura-Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb1ac959-2d28-4d1d-8a25-221314bf95a4/content>



- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bustamante. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97697/Bustamante_VML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cheri, & Rabiah, M. (2012). Organizational Culture and Climate. *The Work Environment, Vol. 24*. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/15.Climate & Culture/Ostroff, Kinicki, & Muhammad \(2012\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/15.Climate%20%26%20Culture/Ostroff,%20Kinicki,%20%26%20Muhammad%20(2012).pdf)
- Chiavenato. (2011). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. Ed.). MC. Graw Hill Interamericana.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Churayra. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos de Puno* [Tesis Maestria-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22136/Churayra_Churayra_Jose_Eli.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Colquehuanca. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Guadalupe Juliaca* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22601>



- Gates, & Leon, F. (2019). *Organizational Behavior* (1ra. Ed.). OpenStax Rice University. https://assets.openstax.org/oscms-prodcms/media/documents/OrganizationalBehavior-OP_TtwWleQ.pdf
- González, & Jiménez, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito* [Tesis Licenciatura-Universidad Tecnológica Indoamérica Quito]. https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5662/1/comina_jimenez_gabriela_estefania.pdf
- González. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo* (1ra. Ed-). Ediciones Díaz de Santos, S. A. Juan Bravo. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- Hassan, Abbassian, H., & Touri, S. (2019). Organizational Climate Typology: A Thematic Analysis. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, Vol. 8. https://obs.sinaweb.net/article_37254_644c1b3050445d2cdd28c8786a7ea219.pdf
- Hazem. (2021). The Organizational Climate and its Impact On the Innovative Behavior of Auditors. *Arab Journal of Administration*, Vol. 41. https://aja.journals.ekb.eg/article_151260_53ad266269e6681672706e798307fc53.pdf
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hulin, Romowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *The American Psychological Association*, Vol. 97.



https://www.researchgate.net/publication/232566811_Alternative_Opportunities_and_Withdrawal_Decisions_Empirical_and_Theoretical_Discrepancies_and_an_Integration

Joyce. (2023). Influence of autonomy on performance of employees in Machakos county government, Kenya. *International Journal of Research in Management*, Vol. 5. <https://www.managementpaper.net/archives/2023/vol5issue1/PartA/5-1-8-634.pdf>

Judge, & Klinger, R. (2013). Job Satisfaction. *Well-Being at Work*, Vol. 15. http://www.timothy-judge.com/Job_Satisfaction_and_Subjective_Well-Being-Judge_&_Klinger.pdf

Leider. (2020). Autonomy in the workplace. *Vorgelegt von Annemarie Imke Gronau*, Vol. 7. https://edoc.ub.uni-muenchen.de/25757/1/Gronau_Annemarie_Imke.pdf

Litwin, & Stringer, R. (1968). Motivación y clima organizacional. *Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of Research.*, Vol. 1. <https://www.google.com.pe/search?q=Litwin%252C+G%253B+Stringer+Motivaci%25C3%25B3n+y+clima+organizacional.+Harvard+University%252C+pdf>

Locke. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Dunnette, M.D., Ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1. http://www.timothy-judge.com/Job_Satisfaction_and_Subjective_Well-Being-Judge_&_Klinger.pdf

Mamani. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13193/Mamani_Guevara_Henry_Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Martínez, Murillo, H., & Arciniega, M. (2018). *Filosofía, ética, valores, moral e identidad* (1ra. Ed.). Universidad Pedagógica de Durango Mexico.
<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>
- Morales, A. (1999). *Comportamiento organizacional*. (McGraw, Ed.; 1ra ed.).
- Morales, D., & Fabara, G. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en los Cuerpos de Bomberos* [Tesis Maestria-Universidad Técnica de Ambato Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31328/1/03ADP.pdf>
- Paripancca. (2024). *Clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores de la Inmobiliaria e Inversiones Buena Vista S.A.C, Juliaca* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22986/Paripancca_Quispe_Veronica_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestria y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.
- Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educacion.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, & Jugde, T. (2012). *Organizational Behavior* (15th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. [http://www.mim.ac.mw/books/Organizational Behavior \(15e\).pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Organizational_Behavior_(15e).pdf)
- Rojas. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de farmacia de un hospital de Lima* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151227/Rojas_PGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro* [Tesis Licenciatura- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Ecuador]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11869/1/t-ucsg-pos-mgss-160.pdf>

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
<https://sistemadeinvestigacion.iberomx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>

Trávez. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León* [Tesis Maestría-Universidad Técnica de Cotopaxi Ecuador]. <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8060/1/mutc-001072.pdf>

Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Valencia, & Comina, G. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito* [Tesis Licenciatura-Universidad Tecnológica Indoamérica Ecuador].
https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5662/1/comina_jimenez_gabriela_estefania.pdf



- Valeriano. (2024). *Clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa courier en Trujillo* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151220/Valeriano_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad* (1ra. Ed.). Universitaria de la Costa Educosta.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/SatisfaccionLaboral.pdf?sequ>
- Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres*. (2da. Ed.).
https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- Viera. (2021). Management employees working conditions for sustainable development in era of globalization. *Globalization and Its Socio-Economic Consequences, Vol. 1*. https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/40/shsconf_glob2021_07006.pdf



ANEXOS



Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024
 Enfoque: Cuantitativo Método: deductivo Tipo: Básica Aplicativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental-Transversal Población: 148 Muestra: 107

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u> ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</u> Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p>Existe relación significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p>Existe relación significativa entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u> Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p>	<p>V.1 Clima organizacional Según Litwin & Stinger (1968)</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Autonomía</p> <p>Recompensas laborales</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Identidad organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Políticas y reglamentos vigentes Funciones y responsabilidades definidas Metas de la organización Procedimientos establecidos Responsabilidad personal Realizar funciones según criterio Oportunidad de toma de decisiones Capacitaciones continuas Reconocimiento de logros Trabajo en equipo Solidaridad Equidad Realiza propuestas y sugerencias Identificación con la cultura y valores Nivel de comodidad del Trabajo



<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024?</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli-2024</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Según Robbins & Jugde (2012)</p>	<p>Labor que plantee retos</p> <p>Recompensas equitativas</p> <p>Condiciones apropiadas de trabajo</p> <p>Compañeros colaboradores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades ○ Competencias ○ Tareas variadas ○ Innovación ○ Sistemas de pagos ○ Pagos acordes a su trabajo ○ Ambiente laboral ○ Comodidad personal ○ Entorno físico ○ Instalaciones ○ Trabajo en equipo ○ Objetivos comunes ○ Actitudes y comportamiento del compañero ○ Participación
--	--	--	--	--	---



MATRIZ DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	
2	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00
3	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	
4	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
5	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
6	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00
7	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00
8	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00
10	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
11	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
12	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
13	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
14	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
15	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
16	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00
17	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
18	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
19	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
20	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
21	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
22	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
23	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	3.00
24	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00
25	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
26	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
27	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
28	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00
29	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
30	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
31	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00
32	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
33	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
34	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
35	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00
36	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
37	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númerico	8	2							



CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024

El objetivo es conocer el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo. 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
CLIMA ORGANIZACIONAL						
Estructura organizacional						
1	¿Cómo considera las políticas y reglamentos internos vigentes en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera las funciones y responsabilidades definidas para los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera las metas y objetivos en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera los procedimientos establecidos para el logro de objetivos en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
Autonomía						
5	¿Cómo considera las responsabilidades personales que tienen los colaboradores con su trabajo en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli los colaboradores realizan funciones de acuerdo con su criterio?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli los colaboradores tienen la oportunidad de toma de decisiones con cierto grado de autonomía?	1	2	3	4	5
Recompensas laborales						
8	¿Cómo consideraría las capacitaciones constantes como recompensa laboral en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera los reconocimientos de logro cuando un colaborador es eficiente en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						



10	¿Cómo considera el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo considera la solidaridad entre compañeros en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera la equidad entre los miembros de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
Identidad organizacional						
13	¿Cómo considera a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli realizan propuestas y sugerencias a favor de la entidad?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli se identifican con la cultura y valores de la entidad?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera el nivel de comodidad del trabajo que expresan los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL						
Labor que plantea retos						
16	¿Cómo considera las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli para asumir nuevos retos?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli para asumir nuevos retos?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera las tareas variadas en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli para asumir nuevos retos?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo considera que es el nivel de innovación en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
Recompensas equitativas						
20	¿Cómo considera que es el sistema de pagos en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera que los pagos sean acordes al trabajo que realizan los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
Condiciones apropiadas de trabajo						
22	¿Cómo considera que es el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo considera que es la comodidad personal en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo considera que es el entorno físico en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo considera que son las instalaciones en la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
Compañeros colaboradores						
26	¿Cómo considera que son los objetivos comunes entre colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo considera que es las actitudes y comportamiento entre colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5
28	¿Cómo considera que es la participación de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chucuito Juli?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



Validez del instrumento

ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCHITO JULI - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DEPECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
- GRADO ACADÉMICO: DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 06 de Mayo del 2024


Firma del experto
DNI N° 2291995
N° celular: 951553033



ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUTO JULI - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: APOLINAR FLOREZ LICANA
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACION

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

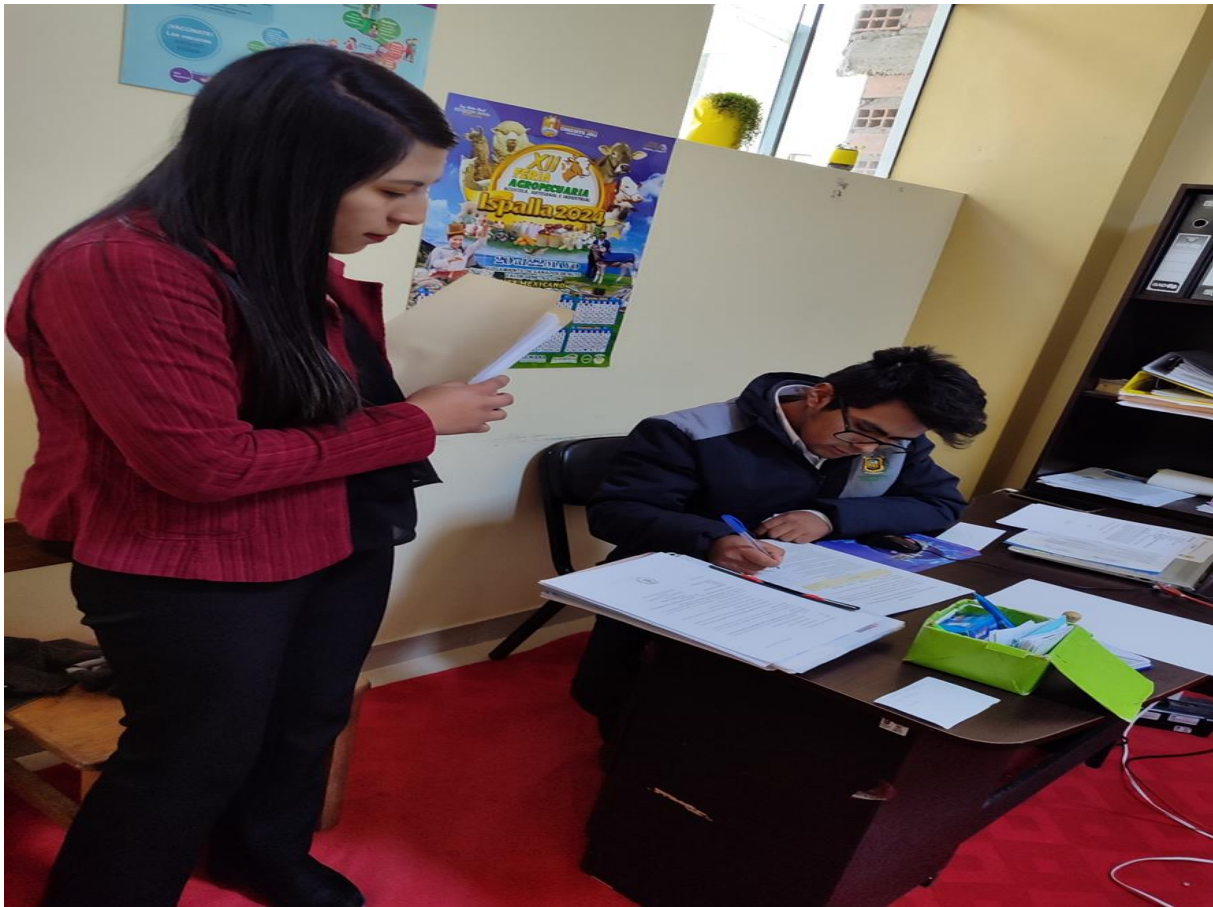
- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 06 de Mayo del 2024

Firma del experto
DNI N° 23901593
N° celular: 991303905



Evidencias del recojo de datos















ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 29 de Abril 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BRENDA LIZETH MAMANI PAMPACATA

Dirección: Jr. ARICA N° 224

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70158241

Teléfono: 991 706 769 email: blmp5162@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO JULI-2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
 Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

29 de Abril 2025

Fecha