

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2023

PRESENTADA POR:

Bach. FIDEL NALVARTE, EVER JHONATAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA- PERÚ

2024

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD N°078-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER FIDEL NALVARTE, EVER JHONATAN

FECHA : Lima, 14 de Octubre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2023"**, presentado por el Bachiller **FIDEL NALVARTE, EVER JHONATAN**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 29%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin*
- *Resultado de similitud*

AGRADECIMIENTO

Agradecer a los docentes del Universidad por los consejos recibidos a lo largo de los últimos años, que de una manera u otra han aportado su granito de arena a mi formación.

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a mi amorosa familia, a mis colegas y a todos los profesores que se involucraron y vinieron en mi auxilio. Sin la constancia y el apoyo de todos ustedes esto hoy no sería posible.

RESUMEN

La investigación se centra en analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta. Se utiliza un enfoque descriptivo-correlacional, con el objetivo de determinar cómo las condiciones del ambiente laboral influyen en la percepción de satisfacción de los empleados. Los resultados indican que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un nivel de correlación media (Rho 0.427 y p -valor 0.001). Esto sugiere que un clima organizacional favorable está asociado con un mayor nivel de satisfacción entre los trabajadores. Sin embargo, se observa que el clima laboral en la municipalidad se considera regular, lo que afecta negativamente la satisfacción de los empleados. La investigación también destaca la importancia de factores como la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento en la creación de un ambiente laboral positivo. Se concluye que mejorar el clima organizacional podría llevar a un aumento en la satisfacción laboral y, por ende, a una mayor productividad y compromiso de los empleados. Finalmente, se proponen recomendaciones para mejorar el clima laboral, tales como la implementación de programas de capacitación para líderes, estrategias de comunicación efectiva y la creación de programas de reconocimiento para motivar a los empleados. Este estudio aporta una visión clara sobre la importancia del clima organizacional en el contexto de la administración pública, subrayando la necesidad de atención a estos aspectos para mejorar el bienestar de los trabajadores y la eficiencia institucional.

Palabras Claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral y trabajador

ABSTRACT

The research focuses on analyzing the relationship between organizational climate and job satisfaction in the Provincial Municipality of Huanta. A descriptive-correlational approach is used, with the aim of determining how work environment conditions influence employees' perception of satisfaction. The results indicate that there is a positive correlation between organizational climate and job satisfaction, with a medium correlation level (Rho 0.427 and p-value 0.001). This suggests that a favorable organizational climate is associated with a higher level of satisfaction among workers. However, it is observed that the work climate in the municipality is considered regular, which negatively affects employee satisfaction. The research also highlights the importance of factors such as communication, leadership, and recognition in creating a positive work environment. It is concluded that improving the organizational climate could lead to an increase in job satisfaction and, therefore, to greater employee productivity and commitment. Finally, recommendations are proposed to improve the work environment, such as the implementation of training programs for leaders, effective communication strategies and the creation of recognition programs to motivate employees. This study provides a clear vision of the importance of the organizational climate in the context of public administration, highlighting the need to pay attention to these aspects in order to improve the well-being of workers and institutional efficiency.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction and workers

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD	2
AGRADECIMIENTO	3
DEDICATORIA	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE.....	7
LISTA DE TABLA	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Planteamiento del problema	11
1.3. Hipótesis de la investigación	12
1.4. Objetivos.....	13
1.5. Justificación	14
1.6. Trabajos previos	15
1.7. Bases Teóricas	22
1.8. Definición de términos básicos	35
1.9. Operacionalización de variables.....	40
II METODO	41
2.1. Tipo y diseño de investigación	41
2.2. Población Y Muestra	42
2.3. Técnicas de Investigación De Recolección De Datos	42
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos	43

2.5. Aspectos Éticos	44
III. RESULTADOS	45
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	72

LISTA DE TABLA

Tabla 1. <i>Niveles de la variable clima organizacional</i>	45
Tabla 2. <i>Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional</i>	46
Tabla 3. <i>Niveles de la variable satisfacción laboral</i>	48
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral</i>	48
Tabla 5. <i>Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral</i>	50
Tabla 6. <i>Correlación de la Estructura y la Satisfacción Laboral</i>	51
Tabla 7. <i>Correlación de la Responsabilidad y la Satisfacción Laboral</i>	52
Tabla 8. <i>Correlación de la Recompensa y la Satisfacción Laboral</i>	53
Tabla 9. <i>Correlación del Desafío y la Satisfacción Laboral</i>	54
Tabla 10. <i>Correlación de las Relaciones y la Satisfacción Laboral</i>	55
Tabla 11. <i>Correlación de la Cooperación y la Satisfacción Laboral</i>	56
Tabla 12. <i>Correlación de los Estándares y la Satisfacción Laboral</i>	57
Tabla 13. <i>Correlación de los Conflictos y la Satisfacción Laboral</i>	58
Tabla 14. <i>Correlación de la Identidad y la Satisfacción Laboral</i>	59

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La emergencia sanitaria global llevó a los gobiernos a implementar estrategias de prevención, entre las cuales se destacó el aislamiento social. Esta medida resultó en una crisis económica, un aumento del desempleo y numerosas muertes que aún se lamentan. En el país, una de las iniciativas adoptadas por el gobierno fueron las transferencias monetarias, que incluyen bonos como el de solidaridad, el independiente, el agrario, el universal y el Yanapay Perú.

A nivel global, las organizaciones consideran el clima organizacional como un elemento crucial para alcanzar la eficiencia y eficacia en su funcionamiento, ya que impacta directamente en el desempeño laboral y en la consecución de los objetivos. (Uría, 2011).

La satisfacción laboral debe ser evaluada de manera continua en las organizaciones para comprender las opiniones de los individuos. Varios estudios muestran diferencias significativas en este aspecto. En Europa, Dinamarca y Austria tienen un índice de satisfacción laboral del 66%, mientras que en Estados Unidos ha habido una disminución

en la última década, alcanzando solo el 50%. Se observa que, en general, a mayor salario, mayor es el nivel de satisfacción. En América Latina, estudios realizados en Brasil, Argentina y Chile, al compararlos con Hungría y Ucrania, concluyen que la naturaleza del trabajo es el factor más influyente en la satisfacción laboral, mientras que el salario y los beneficios adicionales son menos gratificantes. Chile destaca por tener un mayor nivel de satisfacción laboral, superando a las economías más fuertes de la región y convirtiéndose en un modelo a seguir (Cáceres et al., 2017).

En Perú, las organizaciones que mantienen estructuras obsoletas pueden volverse disfuncionales si no adoptan nuevos patrones de comportamiento (Aria, 2011). Muchas de estas organizaciones continúan aplicando sistemas tradicionales para llevar a cabo sus actividades, tratando a los empleados como meras máquinas de producción, lo que resulta en un clima organizacional tenso (Yucra, 2015).

La escasa percepción del clima organizacional en las entidades públicas se debe, en parte, a la inequidad salarial, la ausencia de programas de incentivos, las dificultades para obtener promociones, así como a condiciones laborales deficientes en cuanto a ubicación, higiene, seguridad y salud. También se ve afectada por la falta de liderazgo, un pobre trabajo en equipo, relaciones interpersonales conflictivas y una alta rotación de personal, lo que se traduce en ineficiencia y baja productividad (Charry, 2018).

1.2. Planteamiento del problema

En las municipalidades de nuestro país, el factor político tiene una gran influencia, a menudo en detrimento de las competencias y habilidades de los trabajadores, sin considerar la relevancia de la meritocracia. Con cada nuevo período de gestión, se asignan los puestos de funcionarios y trabajadores a personas del círculo más cercano de los nuevos líderes.

En la Municipalidad Provincial de Huanta, se evidencia que los espacios no son apropiados para el desempeño de los trabajadores, ya que se ha destinado todo el primer piso del edificio institucional al Centro de Salud. La infraestructura del Centro de Salud de Huanta ha estado en construcción por parte del Gobierno Regional durante los últimos ocho años. Asimismo, es importante destacar que la municipalidad carece de una adecuada estructura organizacional, lo que dificulta una buena planificación. Esta falta de planificación resulta en responsabilidades inciertas e indefinidas. La falta de incentivos y reconocimiento por el buen desempeño, sumada a las severas sanciones por errores, crea un ambiente laboral tóxico que desmotiva a los trabajadores. El miedo a las consecuencias negativas limita su capacidad para afrontar desafíos y impide su desarrollo profesional. Esta situación genera una relación laboral de desconfianza y repercute negativamente en la productividad y el bienestar de los empleados.

Por estas razones, elegí el tema de mi investigación, cuyo interrogante principal es: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, en 2023?

1.3. Hipótesis de la investigación

Hipótesis General

El clima organizacional está vinculado con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2021.

Hipótesis específica Específicos

La estructura se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

La responsabilidad se vincula con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

La recompensa se asocia con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

El desafío se conecta con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2021.

Las relaciones están relacionadas con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

La cooperación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Los estándares se vinculan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Los conflictos tienen relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

La identidad se conecta con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

1.4. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta,

1.2.2 Específicos

¿Cómo se relaciona la estructura organizacional con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023?

¿Qué relación existe entre la responsabilidad y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023?

¿Cuál es la conexión entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

¿Cómo influye el desafío en la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

¿Qué vínculo hay entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

¿Cuál es la relación entre la cooperación y la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

¿Cómo se relacionan los estándares organizacionales con la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

¿Qué relación existe entre los conflictos y la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

¿Cómo se vincula la identidad organizacional con la satisfacción laboral en la Provincial de Huanta 2023?

1.5. Justificación

La investigación aborda un tema crucial para el funcionamiento efectivo de la institución, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de estrategias de mejora. Los resultados obtenidos, como la identificación de factores que influyen en el clima organizacional y la satisfacción laboral, se alinean con el programa de administración de negocios y la línea de investigación en gestión de la innovación y emprendimiento, contribuyendo al desarrollo de prácticas de gestión más eficientes y al fortalecimiento de la institución. La investigación es viable debido a la disponibilidad de recursos y la colaboración de la Municipalidad Provincial de Huanta. La participación activa de los empleados y los líderes de la institución permitirá recopilar

datos precisos y relevantes para el estudio. Además, la investigación se basa en un marco teórico sólido y se utilizarán métodos de investigación apropiados para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados.

Esta investigación proporciona conocimientos actualizados sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, contribuyendo a una mejor comprensión de las teorías y metodologías relacionadas. Además, la investigación es viable ya que cuenta con los recursos necesarios para llevarse a cabo y se basa en la aplicación de métodos científicos, incluyendo cuestionarios estandarizados de Litwin & Stringer (1968) y Melia & Peiro (1989), que pueden ser utilizados por otros investigadores en el futuro. El estudio también analizará la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta. 1.6. Trabajos previos

1.6. Trabajos previos

Araujo et al. (2020) en su tesis analizaron la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, encontrando una correlación positiva significativa ($r = 0.329$, $p = 0.04$). Su estudio, con un diseño correlacional, sugiere que un mejor clima organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, los autores también reconocen que las condiciones de trabajo varían entre organizaciones, lo que impacta en las reacciones de los empleados. En otras palabras, la relación entre estas variables es dinámica y depende del contexto específico de cada organización.

Montoya et al. (2017) en su artículo, utilizando una metodología cuantitativa correlacional, estudiaron la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Sus hallazgos revelan un alto nivel de clima organizacional, indicando que los administrativos y docentes de la institución perciben un ambiente laboral positivo. Esta

percepción se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral, sugiriendo que un buen clima organizacional contribuye a la satisfacción de los empleados.

Guisado et al. (2017) realizaron un estudio con el objetivo principal de determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de dos empresas dedicadas a la programación y automatización. Para ello, emplearon una metodología descriptivo-correlacional, la cual les permitió analizar la relación entre estas dos variables de manera sistemática y cuantitativa. Los resultados del estudio mostraron un vínculo estrecho entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de ambas empresas. Los investigadores encontraron una relación positiva significativa, lo que sugiere que un buen clima organizacional se asocia con un nivel adecuado de satisfacción entre los empleados. Esta relación positiva se explica por la influencia que el clima organizacional tiene en la percepción de los trabajadores sobre su trabajo. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por la comunicación abierta, el respeto mutuo, la confianza y la colaboración, contribuye a que los empleados se sientan más motivados, valorados y comprometidos con su trabajo. Esto, a su vez, se traduce en un mayor nivel de satisfacción laboral.

Huamani (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas. El estudio se centró en determinar el nivel de relación entre estas dos variables, buscando comprender cómo un ambiente de trabajo influye en la percepción de los empleados sobre su trabajo. Para este análisis, Huamani (2021) utilizó una metodología de tipo descriptivo correlacional. Esta metodología permitió al investigador identificar y describir las características del clima laboral y la satisfacción laboral en las organizaciones

estudiadas, así como analizar la relación entre ambas variables. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva perfecta ($P = 0.945$) entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Este hallazgo indica una relación muy estrecha entre ambas variables, lo que sugiere que un ambiente de trabajo positivo se asocia a un mayor nivel de satisfacción entre los empleados. La correlación positiva perfecta sugiere que a medida que mejora el clima laboral, la satisfacción laboral también tiende a aumentar. Esto podría deberse a que un clima laboral positivo se caracteriza por factores como la comunicación abierta, el respeto mutuo, la confianza, la colaboración y la justicia, lo que genera un ambiente de trabajo más agradable y estimulante para los empleados.

Ayala (2021) destaca la importancia del clima organizacional en la satisfacción de los trabajadores, utilizando una metodología descriptivo-correlacional en su estudio. Concluye que hay una estrecha correlación entre el clima y la satisfacción laboral, así como una gran influencia de este último en el comportamiento de los empleados.

Cornejo (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del programa Trabaja Perú en una entidad pública de Lima Metropolitana. Su tesis se enfocó en analizar cómo el ambiente de trabajo influye en la percepción de los empleados sobre su trabajo y su nivel de satisfacción.

Para llevar a cabo su investigación, Cornejo (2019) empleó una metodología descriptivo-correlacional. Esta metodología le permitió identificar y describir las características del clima organizacional y la satisfacción laboral en el programa Trabaja Perú, así como analizar la relación entre ambas variables. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva significativa (0.511%) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este hallazgo indica que existe una relación estrecha entre ambas

variables, lo que sugiere que un clima organizacional positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores del programa Trabaja Perú. La correlación positiva sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, la satisfacción laboral también tiende a aumentar. Esto podría deberse a que un clima organizacional positivo se caracteriza por factores como la comunicación abierta, el respeto mutuo, la confianza, la colaboración y la justicia, lo que genera un ambiente de trabajo más agradable y estimulante para los empleados.

Cabrera (2019) en su tesis se centró en estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de logística de la Municipalidad de Miraflores. Utilizando un diseño de investigación correlacional no experimental, obtuvo un resultado de $P = 0.57\%$ al analizar la interrelación entre ambas variables. Este hallazgo le permitió concluir que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que un ambiente de trabajo positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción entre los empleados del área de logística.

Hernandez O. (2018) realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. Su tesis se enfocó en comprender cómo el ambiente de trabajo impacta en la percepción de los empleados sobre su trabajo y su nivel de satisfacción. Para llevar a cabo su investigación, Hernández O. (2018) empleó un enfoque descriptivo correlacional. Este enfoque le permitió identificar y describir las características del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús, así como analizar la relación entre ambas variables. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva muy fuerte ($R = 0.91$) y significativa ($P = 6.75E-82$) entre el clima

organizacional y la satisfacción laboral. Este hallazgo indica que existe una relación estrecha y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que un clima organizacional positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanta. La correlación positiva y significativa sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, la satisfacción laboral también tiende a aumentar de manera notable. Esto podría deberse a que un clima organizacional positivo se caracteriza por factores como la comunicación abierta, el respeto mutuo, la confianza, la colaboración y la justicia, lo que genera un ambiente de trabajo más agradable y estimulante para los empleados.

Cabrera. (2018) El estudio analizó el clima organizacional, desde la perspectiva del modelo de Litwin y Stringer, en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Cayetano Heredia en 2015. La investigación se enfocó en comprender cómo el ambiente de trabajo, tal como lo perciben las enfermeras, impacta en su nivel de satisfacción con su trabajo. Para llevar a cabo este análisis, se utilizó un diseño correlacional con una muestra representativa de 51 enfermeras. Este diseño permitió identificar y describir las características del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital Cayetano Heredia, así como analizar la relación entre ambas variables. Los resultados del estudio revelaron una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se encontró que el 47% de las enfermeras insatisfechas perciben un clima laboral adecuado, mientras que el 100% de las satisfechas consideran que el clima organizacional es favorable ($p < 0.001$). Estos hallazgos sugieren que un clima organizacional positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral entre el personal de enfermería.

Alonso (2018) realizó un estudio para analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de OSINFOR. Utilizando una metodología cuantitativa, de tipo básico, con un enfoque descriptivo, y un diseño no experimental y correlacional de corte transversal, Alonso (2018) buscó comprender cómo el ambiente de trabajo impacta en la percepción de los empleados sobre su trabajo y su nivel de satisfacción dentro de la organización. Para llevar a cabo su investigación, Alonso (2018) utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.551) con un grado de significación estadística de $p < 0.00$. Este hallazgo indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de OSINFOR, lo que sugiere que un clima organizacional positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral entre los empleados.

Cabrera (2018) realizó una investigación con el objetivo de analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución pública peruana. Su tesis se enfocó en comprender cómo el ambiente de trabajo impacta en la percepción de los empleados sobre su trabajo y su nivel de satisfacción. Para llevar a cabo su investigación, Cabrera (2018) utilizó un diseño de investigación correlacional. Este diseño le permitió identificar y describir las características del clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución pública, así como analizar la relación entre ambas variables. La muestra del estudio estuvo compuesta por 56 trabajadores, de los cuales el 63% eran hombres y el 37% mujeres. Esta muestra representativa permitió obtener resultados generalizables a la población de trabajadores de la institución. Los resultados del estudio revelaron que el nivel de clima organizacional es muy favorable en la institución pública. Este hallazgo sugiere que la institución cuenta con un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por

factores como la comunicación abierta, el respeto mutuo, la confianza, la colaboración y la justicia.

Ríos (2022) señaló en su tesis que su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca. La metodología utilizada fue no experimental correlacional, y los resultados mostraron un valor de $P = 0.968\%$. Concluyó que existe una correlación positiva perfecta entre ambas variables.

Barrientos (2021) en su tesis analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.". Utilizando un enfoque de estudio correlacional, los resultados mostraron un clima organizacional de $P = 57.3\%$ y una satisfacción laboral de $P = 48.7\%$. Estos hallazgos le permitieron concluir que hay una correlación significativa entre las dos variables, lo que sugiere que un ambiente de trabajo positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción entre los empleados de la cooperativa.

Cuadros (2023) en su tesis se enfocó en determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central de Lima. Utilizando un diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional, obtuvo un resultado de Rho de Spearman = 0.587, lo que indica una correlación positiva considerable entre las variables. Este hallazgo le permitió concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central de Lima, sugiriendo que un ambiente de trabajo positivo se asocia con un mayor nivel de satisfacción entre los empleados.

Peña (2021) en su artículo se enfocó en estudiar los factores del clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores. Utilizando una metodología descriptivo

correlacional, su investigación buscó medir las características de ambas variables. Los resultados revelaron que el clima laboral no es competente con la satisfacción laboral, lo que significa que el ambiente de trabajo no está contribuyendo a un alto nivel de satisfacción entre los empleados. De hecho, la caracterización del clima laboral está influyendo negativamente en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, de acuerdo con el cuestionario OPS. Esto sugiere que existen problemas en el ambiente de trabajo que están afectando la percepción de los empleados sobre su trabajo.

1.7. Bases Teóricas

Definiciones

El clima organizacional se refiere al ámbito psicológico de los individuos y al objetivo de la organización, según Lewin (1951). Se trata de las características del entorno laboral que los empleados perciben, ya sea de forma directa o indirecta, como indica Hall (1972). Estos son los efectos subjetivos que el sistema formal y el estilo informal de los administradores, así como otros factores, tienen sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de los trabajadores en una organización, según Litwin y Stringer (1968). Se distingue de otros elementos y afecta el comportamiento y la motivación de las personas, como señalan Forehand y Gilmer (1964).

El clima organizacional es un conjunto de características que influyen en cómo funciona una empresa, no solo en sus procesos, sino también en la forma en que las personas se comportan y se sienten en el trabajo. Estas características, que son objetivas y duraderas, no actúan de forma aislada, sino que se interrelacionan para crear un ambiente laboral específico. Según Sandoval (2004) y García, Moro y Medina (2010), el clima organizacional impacta en la forma en que los empleados se comportan, en los estilos de

liderazgo que se utilizan, en las normas y políticas que se establecen y, en general, en cómo funciona toda la organización. Un clima positivo fomenta la colaboración, la comunicación abierta y la proactividad, mientras que un clima negativo genera conflictos, falta de comunicación y desmotivación.

El clima organizacional es como la atmósfera que se respira en una empresa. No se trata de algo tangible, sino de un conjunto de características que se mantienen relativamente estables en el tiempo y que influyen en cómo se comportan las personas y cómo funciona la organización en general.

Según Sandoval (2004) y García, Moro y Medina (2010), el clima organizacional impacta en diversos aspectos de la empresa, como la forma en que los empleados se comportan, los estilos de liderazgo que se utilizan, las normas y políticas que se establecen y, en general, en cómo funciona toda la organización.

Enfoques del Clima Organizacional

Brunet (1987), siguiendo las ideas de Likert, nos recuerda que el comportamiento de los empleados no es algo aislado, sino que se ve afectado por una compleja red de factores. Sus acciones están influenciadas por el estilo de liderazgo que perciben, las condiciones de trabajo que les rodean, así como por sus propias experiencias, creencias, expectativas y valores.

El clima organizacional, ese ambiente intangible que se respira en una empresa, ha sido estudiado desde diferentes perspectivas. Algunos, como Dessler (1976), se enfocan en un enfoque objetivo, viendo el clima como un conjunto de características medibles de la organización, como su tamaño, estructura o estilo de liderazgo. Forehand y Gilmer (1964) lo definen como un sello distintivo de la empresa que influye en el comportamiento de sus empleados.

Otros, como Litwin y Stringer (1968), se inclinan por un enfoque más subjetivo, donde el clima se define por la percepción individual de los empleados. Ellos consideran que el clima no solo se forma por la estructura formal de la empresa, sino también por las actitudes, creencias y valores de los trabajadores, así como por el estilo de liderazgo informal que se practica..

- **Características del Clima Organizacional**

El clima organizacional, a diferencia de la cultura, no es algo estático. Si bien presenta una cierta continuidad, puede cambiar con el tiempo debido a intervenciones específicas o a la evolución de la organización. Este clima se define por la forma en que los trabajadores se comportan, sus aptitudes, sus expectativas, así como por las realidades sociales y culturales de la empresa.

Es importante destacar que el clima organizacional no es un concepto único, sino que se compone de diferentes variables situacionales que interactúan entre sí. Aunque los mecanismos que lo constituyen pueden variar, el clima en sí se mantendrá, influyendo directamente en el comportamiento de los empleados, afectando sus actitudes y expectativas.

Un clima positivo, caracterizado por la confianza, la colaboración y la motivación, tiene un impacto positivo en la organización. Puede traducirse en logros, mayor afiliación entre los empleados, sensación de poder, mayor productividad, menor rotación de personal, satisfacción laboral, mayor capacidad de adaptación a los cambios y fomento de la innovación (Iglesias & Torres, 2018).

Tipos del Clima Organizacional

La combinación de variables se clasifica en dos tipos de clima organizacional, que van desde un sistema altamente autoritario hasta uno muy participativo.

a) Tipo de clima autoritario:

Sistema I: Autoritarismo explotador. En este modelo, la dirección desconfía de sus trabajadores, ya que la mayoría de las decisiones son tomadas por la alta dirección. Como resultado, los empleados perciben y experimentan un ambiente de temor.

Sistema II: Autoritarismo paternalista. En este caso, aunque las decisiones siguen siendo tomadas principalmente por la alta dirección, existe confianza entre jefes y trabajadores, y en ocasiones se permiten decisiones a niveles inferiores

b) Tipo de clima participativo:

Sistema III: Consultivo. En este modelo, la alta dirección confía en sus trabajadores, aunque las políticas y decisiones siguen siendo tomadas en los niveles superiores. Sin embargo, se permite que los subordinados tomen decisiones más específicas para alcanzar los objetivos establecidos en la organización.

Sistema IV: Participación en grupo. Este enfoque se fundamenta en la confianza de la dirección hacia sus empleados, donde la toma de decisiones ocurre en todos los niveles de la organización, con una buena integración de procesos en cada uno de ellos.

Brunet (1987) sugiere que los sistemas I y II se relacionan con un clima organizacional cerrado, donde la comunicación es limitada y las decisiones suelen ser tomadas de forma unilateral, mientras que los sistemas III y IV se asocian con un clima organizacional abierto, donde la comunicación es fluida y se fomenta la colaboración entre todos los miembros de la organización. Este enfoque destaca la importancia de promover un clima organizacional en el que la comunicación sea efectiva y se fomente la colaboración horizontal y vertical para alcanzar los objetivos de la empresa..

Dimensiones del Clima Organizacional

Según Litwin y Stringer (1968), las dimensiones del clima organizacional son las siguientes:

Estructura: Se refiere a cómo los trabajadores perciben las restricciones, reglas, controles, procedimientos y otras limitaciones en el desarrollo de su trabajo, siempre en el marco de la estructura formal.

Responsabilidad: Esta dimensión refleja la sensación de los empleados acerca de su capacidad para tomar decisiones en el trabajo sin necesidad de consultar cada paso con sus superiores.

Recompensa: Se relaciona con la percepción de ser reconocidos y recompensados por el buen desempeño en el trabajo, enfatizando las recompensas positivas de la organización en lugar de los castigos.

Desafío: Describe la sensación de los trabajadores ante los retos y pruebas que enfrentan a diario en la organización, incluyendo la disposición a asumir riesgos calculados para alcanzar los objetivos.

Relaciones: Se refiere a la percepción de un ambiente laboral amigable, donde existe una buena camaradería entre los empleados y relaciones positivas tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados.

Cooperación: Se refiere a la sensación de apoyo mutuo entre los directivos y los trabajadores de la organización, lo que les permite afrontar los problemas que puedan surgir.

Estándares: Esta dimensión se relaciona con la percepción sobre la importancia de las normas en la organización y las expectativas de rendimiento de los empleados para lograr buenos resultados.

Conflictos: Describe la percepción de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, respecto a la atención que se presta a las opiniones divergentes, incluso si son contrarias a su punto de vista. Esto puede ser útil para abordar y resolver los problemas de manera abierta en la organización.

Identidad: Se refiere a la sensación de pertenencia a una organización, lo cual es un aspecto fundamental tanto para la entidad misma como para el grupo específico de trabajadores.

Importancia del Clima Organizacional

La importancia del clima organizacional se entiende como un conjunto integral compuesto por los valores, actitudes y creencias de sus miembros, que da lugar a tres elementos clave:

- a) Evaluar las causas de conflicto, ya sea por estrés o insatisfacción.
- b) Implementar y mantener cambios que permitan al administrador enfocarse en los aspectos específicos que requieren intervención.
- c) Monitorear el progreso de la organización y anticipar posibles problemas.

El clima organizacional, aunque invisible, es fundamental para el éxito de cualquier empresa. Es como la atmósfera que se respira en el trabajo, y puede ser un factor clave para la productividad y la satisfacción de los empleados. Para entenderlo, es importante analizar tres aspectos cruciales: la comunicación, la participación y el liderazgo. La comunicación abierta y fluida, tanto entre jefes y empleados como entre compañeros, es esencial para un clima positivo. Cuando la información circular libremente, los empleados se sienten escuchados y valorados, lo que genera confianza y motivación. La participación de los empleados en la toma de decisiones también es crucial. Cuando se les permite opinar y

aportar ideas, se sienten más involucrados en el proceso y más comprometidos con la empresa.

En cuanto a la variable de satisfacción laboral, no hay definiciones consensuadas sobre el concepto de satisfacción laboral, según Chiang y Ojeda (2013). Fritzsche y Tiffany (2005) sostienen que "un trabajador feliz es un trabajador productivo". Por otro lado, Locke (1976) describe la satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales de una persona". Además, cuando las metas y acciones de una organización son éticas, se incrementa significativamente la probabilidad de alcanzar los objetivos individuales, organizacionales y sociales. La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el trabajo en equipo, ya que este promueve la cooperación y se evidencia cuando los empleados se sienten contentos con sus tareas. La satisfacción laboral es un concepto que se refiere a cómo se siente una persona con respecto a su trabajo. No es un sentimiento único, sino que se compone de diferentes aspectos.

Para Newstrom (2011), la satisfacción laboral es una actitud general hacia el trabajo, que puede ser positiva o negativa. Es decir, es una percepción global del trabajo, no solo de aspectos específicos.

Robbins y Coulter (2000) enfatizan el componente emocional, describiendo la satisfacción laboral como una respuesta emocional que surge de la evaluación de la situación laboral. Es decir, cómo nos sentimos con respecto a nuestro trabajo.

Mottaz (1988) introduce el concepto de comparación. Para él, la satisfacción laboral se basa en cómo percibimos las recompensas que recibimos en relación a las que creemos que deberíamos recibir. Es decir, si sentimos que estamos siendo recompensados de manera justa por nuestro esfuerzo.

Finalmente, Castro, Junco, Jiménez y Cristóbal (2001) la describen de manera sencilla, como el nivel de agrado o desagrado que una persona siente hacia su trabajo. Es decir, si disfrutamos o no de nuestro trabajo. Finalmente, Research & Review (2020) concluye que la satisfacción laboral es la percepción del empleado sobre su entorno laboral, que puede ser buena o mala, y que impacta en su estado emocional y en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Teorías o Enfoques de Satisfacción Laboral

Se pueden identificar tres enfoques sobre la satisfacción laboral: el situacional, el disposicional y el interaccionista.

Enfoque Situacional:

Este enfoque se remonta a la Segunda Guerra Mundial, período en el cual se investigaba cómo el entorno laboral influía en las actitudes y comportamientos de los empleados (Campion et al., 2005). El situacionalismo se basa en el concepto de fuerza situacional, sugiriendo que las circunstancias psicológicas pueden tener un impacto significativo, dependiendo de cómo las personas perciben y construyen sus experiencias. Esto puede llevar a que las expectativas de igualdad ofrezcan incentivos basados en las conductas consideradas adecuadas y fomenten las habilidades necesarias para un desempeño satisfactorio (Meyer et al., 2010; Cooper & Withey, 2009). Según Hackman y Oldham (1976), se identifican cinco dimensiones para medir la satisfacción laboral: a) Variedad de habilidades, b) Identidad de la tarea, c) Importancia de la tarea, d) Autonomía, e) Retroalimentación. Estas dimensiones se utilizan para obtener resultados sobre la variable de satisfacción laboral.

Enfoque Disposicional: Este enfoque se desarrolla a mediados de los años 80, cuando los investigadores comenzaron a analizar la relación entre la personalidad y la

satisfacción laboral (Judge et al., 2008). La evidencia que respalda el disposicionalismo sugiere que las personas poseen estados mentales que no son fácilmente observables (Caspi, Roberts & Shiner, 2005). Un modelo prominente en la literatura sobre este tema es la taxonomía de Afectividad Positiva/Afectividad Negativa (AP/AN), propuesta por Brief, Butcher y Robertson (1995).

El neuroticismo se relaciona con la tendencia a experimentar emociones negativas, como la ansiedad, la tristeza o la ira. Las personas con alto neuroticismo pueden ser más propensas a la preocupación, la inseguridad y la inestabilidad emocional, lo que puede influir en su comportamiento en situaciones desafiantes.

En contraste, la extraversión se caracteriza por la búsqueda de la estimulación social, la energía y la sociabilidad. Las personas extravertidas disfrutan de las interacciones sociales, son enérgicas y les gusta ser el centro de atención. Su comportamiento suele ser positivo y optimista. La apertura a la experiencia se refiere a la curiosidad, la imaginación, la creatividad y la disposición a probar cosas nuevas. Las personas con alta apertura a la experiencia son abiertas a nuevas ideas y se interesan por el arte, la cultura y la filosofía. La amabilidad se caracteriza por la empatía, la cooperación, la compasión y el altruismo. Las personas amables son compasivas, les gusta ayudar a los demás y se preocupan por el bienestar de los otros. Suelen ser respetuosos, tolerantes y tranquilos. Finalmente, la responsabilidad se relaciona con la disciplina, la organización, la determinación y la responsabilidad. Las personas responsables son confiables, constantes, se enfocan en sus metas y se esfuerzan por cumplir con sus obligaciones.

En la literatura sobre satisfacción laboral desde la perspectiva disposicional, se destaca un modelo más amplio conocido como los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (CGRP) según Goldberg (1990), que se describieron previamente. Por otro lado, el

enfoque interaccionista ha sido discutido desde hace tres décadas por Kenrick y Funder (1988), quienes abordaron la relación entre individuo y situación, enfrentando los dos enfoques anteriores. Funder et al. (2012) señalaron que no se puede separar a la persona de su contexto, argumentando que la actitud y el comportamiento de un individuo son el resultado de la interacción entre ambos factores, sin perder su singularidad. En el siglo XXI, ha surgido un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral, que busca superar las limitaciones de los enfoques disposicional y situacional, como plantean Judge y Zapata (2015).

La satisfacción laboral, ese sentimiento de bienestar que experimentamos en nuestro trabajo, se compone de diferentes elementos que la determinan. Hackman y Oldham (1976) identifican cinco características clave que influyen en la satisfacción laboral:

- Variedad de habilidades: Un trabajo que permite al empleado utilizar diferentes habilidades y talentos para completar sus tareas genera mayor satisfacción. Es decir, un trabajo que no sea repetitivo y que permita al empleado aprender y crecer es más satisfactorio.
- Identidad de la tarea: Cuando el trabajador puede llevar a cabo un trabajo completo y reconocible, desde el inicio hasta el final, y obtiene un resultado tangible, la satisfacción aumenta. Es decir, un trabajo que permita al empleado ver el impacto de su trabajo es más satisfactorio.
- Importancia de la tarea: Si el trabajo tiene un impacto significativo en la vida del empleado, tanto dentro como fuera de la organización, la satisfacción es mayor. Es decir, un trabajo que se percibe como importante y significativo es más satisfactorio.

- **Autonomía:** La cantidad de libertad, independencia y control que el trabajador tiene sobre los aspectos del diseño y la ejecución de su trabajo influye directamente en la satisfacción. Es decir, un trabajo que permita al empleado tomar decisiones y tener control sobre su trabajo es más satisfactorio.
- **Retroalimentación:** La información clara y directa sobre el rendimiento del empleado en el puesto le permite evaluar su desempeño y aumenta la satisfacción. Es decir, un trabajo que proporcione retroalimentación regular y constructiva es más satisfactorio.
- Locke (1976), Piero y Prieto (1996), y Melian et al. (1990) coinciden en que estas características intrínsecas, relacionadas con el contenido del trabajo, son fundamentales para la satisfacción laboral. En contraste, las características extrínsecas, relacionadas con el contexto del trabajo, incluyen elementos como:
 - **Salario y beneficios:** El salario y los beneficios que recibe el empleado son factores importantes para la satisfacción laboral.
 - **Relaciones interpersonales:** Las relaciones con los compañeros de trabajo y con los superiores también influyen en la satisfacción laboral.
 - **Ambiente de trabajo:** Un ambiente de trabajo agradable y seguro contribuye a la satisfacción laboral.
 - **Oportunidades de desarrollo:** Las oportunidades de crecimiento profesional y de aprendizaje también son importantes para la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se puede caracterizar a nivel organizacional, funcional o individual, abarcando aspectos como las remuneraciones, las tareas desempeñadas, las relaciones interpersonales, la seguridad y las condiciones ambientales, según Arvey, Carter y Buerkley (1991) y Pina-Cunha et al. (2007). Existen tres modelos que la explican: 1)

aquellos que se centran en el individuo, 2) los que consideran la situación, y 3) aquellos que se determinan por la interacción entre ambos factores.

Tipos de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, esa sensación de bienestar que experimentamos en nuestro trabajo, se alimenta de dos fuentes principales: los factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos son como las recompensas tangibles que podemos ver y tocar, como el salario, los beneficios, el ambiente de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional. Son elementos externos que se encuentran en el entorno laboral. Herzberg (1974) los denomina "factores higiénicos", ya que su ausencia puede generar insatisfacción, pero su presencia no garantiza la satisfacción.

Por otro lado, los factores intrínsecos se encuentran dentro de nosotros mismos, en nuestras emociones, logros y experiencias personales. Se relacionan con el contenido del trabajo en sí mismo, como el sentido de logro, la autonomía, la responsabilidad, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, la creatividad y la oportunidad de aprender y crecer. Meza (2017) los denomina "factores motivadores", ya que su presencia puede generar satisfacción y motivación.

Dimensiones de Satisfacción Laboral:

Se refiere a cómo los superiores evalúan las tareas, la supervisión que brindan, así como la frecuencia y cercanía de esta supervisión. También abarca el apoyo que ofrecen, las relaciones personales que establecen con los empleados y la equidad en el trato que reciben por parte de la organización (Melia & Pieró, 1989).

La satisfacción con el entorno físico de trabajo:

Se refiere a aspectos como el espacio laboral, la limpieza, la higiene, la temperatura, la ventilación y la iluminación (Melia & Pieró, 1989).

La satisfacción con las prestaciones:

Se relaciona con el grado en que la empresa cumple con los convenios laborales, la manera en que se realizan las negociaciones, el salario, y las oportunidades de promoción y capacitación (Melia & Pieró, 1989).

La satisfacción intrínseca :

Se refiere a la gratificación que proporciona el trabajo en sí mismo, así como las oportunidades de realizar tareas que disfrutan y en las que destacan, y los objetivos que se pretenden alcanzar (Melia & Pieró, 1989).

La satisfacción con la participación:

Implica sentirse satisfecho con el grado de involucramiento en la toma de decisiones dentro del grupo de trabajo, departamento o tarea específica (Melia & Pieró, 1989).

La importancia de la satisfacción laboral:

Newstrom (1999) subraya la importancia de una relación positiva entre los empleados y la organización para lograr buenos resultados. Esta relación se basa en la satisfacción que los empleados sienten con su trabajo, lo que a su vez contribuye a un ambiente laboral más productivo y positivo.

Burrell y Morgan (1979) refuerzan esta idea al destacar la importancia de la satisfacción laboral para fomentar la productividad en las empresas. Cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, son más propensos a ser productivos, creativos e innovadores.

La satisfacción laboral es un tema que ha cautivado la atención de diversas disciplinas, como la psicología, la sociología y la economía. Hoppock (1935) reconoce la importancia de la satisfacción laboral como una prioridad para las organizaciones.

Kovach (1977) va un paso más allá, reconociendo la satisfacción laboral como un componente clave del compromiso organizacional. Cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, es más probable que se sientan comprometidos con la organización y que deseen permanecer en ella.

Es innegable que la satisfacción laboral es un factor clave para el éxito de cualquier organización. Empleados satisfechos y motivados son sinónimo de mayor productividad, creatividad e innovación. Cuando los empleados se sienten valorados, comprometidos y conectados con la misión de la empresa, se esfuerzan por dar lo mejor de sí mismos.

Por el contrario, un personal desmotivado e insatisfecho se traduce en baja productividad, falta de compromiso y mayor rotación de personal. Esto impacta negativamente en la calidad de los productos y servicios que ofrece la empresa, afectando su competitividad en el mercado.

1.8. Definición de términos básicos

Litwin y Stringer (1968) lo definen como una característica relativamente constante del ambiente interno de una organización. Para ellos, el clima organizacional se describe como un "conjunto de propiedades medibles del entorno laboral, que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y que afectan su motivación y comportamiento".

Brunet (1987) amplía esta visión al señalar que el comportamiento de un individuo en el trabajo debe evaluarse siguiendo la fórmula de Lewin, que indica que este comportamiento es función tanto de la persona involucrada como de su entorno.

El clima organizacional, esa atmósfera intangible que se respira en una empresa, puede ser cálido y acogedor, o frío y hostil. Dependiendo de la forma en que se gestione la comunicación, la toma de decisiones y la relación entre la dirección y los empleados, el clima puede adoptar diferentes formas.

En el autoritarismo explotador, la dirección no confía en sus empleados y los trata como mano de obra barata. La comunicación es unidireccional, de arriba hacia abajo, y se caracteriza por la desconfianza, el control estricto y la falta de oportunidades de participación.

El autoritarismo paternalista, por su parte, se caracteriza por una confianza condescendiente hacia los trabajadores. Se les trata como niños que necesitan orientación y protección, pero sin darles autonomía o responsabilidad.

El enfoque consultivo participativo es un paso más hacia la confianza. Los directivos confían en sus empleados, pero las políticas y decisiones se toman en la cúpula. Se permite a los subordinados tomar decisiones más específicas en niveles inferiores, pero sin tener una participación real en la toma de decisiones estratégicas.

La cultura organizacional es como el ADN de una empresa, un conjunto de creencias, valores, costumbres y prácticas que definen su identidad y la forma en que funciona. Es un elemento intangible, pero influye en todos los aspectos de la organización, desde la forma en que se toman las decisiones hasta la forma en que se relacionan los empleados.

Chiavenato (2011) afirma que la cultura organizacional es el único camino efectivo para transformar las organizaciones. Implica un cambio profundo en los sistemas en los que viven y laboran las personas. Es un proceso de transformación que requiere un cambio de mentalidad, de actitudes y de comportamientos.

Cada organización es un sistema humano y complejo, con características únicas que incluyen su propia cultura y sistema de valores. La cultura organizacional refleja una manera de vivir, un conjunto de creencias, expectativas y valores, así como formas de interacción y relaciones que son representativas de una organización específica.

La organización, como un conjunto de personas trabajando en conjunto para alcanzar un objetivo común, es un sistema dinámico que se adapta constantemente a su entorno. Lawrence y Lorsch, citados por Chiavenato (2011), definen la organización como la coordinación de diversas actividades de individuos con el fin de realizar transacciones planificadas con el entorno. Es decir, las organizaciones no son simplemente un grupo de personas, sino que son sistemas complejos que interactúan con su entorno y se adaptan a las demandas del mercado.

La satisfacción laboral, por su parte, se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo. Hoppock (1935) la define como los aspectos psicológicos y fisiológicos relacionados con la satisfacción de los empleados en función de los factores ambientales de su trabajo. Un empleado satisfecho es un empleado que se siente a gusto en su trabajo, que se siente valorado y que se identifica con los objetivos de la organización.

Fritzsche y Tiffany (2005) resaltan la importancia de la satisfacción laboral para la productividad al afirmar que "un trabajador feliz es un trabajador productivo". Cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, son más propensos a ser productivos, creativos e innovadores.

El desempeño laboral, esa forma en que cada persona realiza su trabajo, es como un puzzle con muchas piezas que encajan. Una de esas piezas es la actitud del empleado hacia su trabajo, que puede ser positiva o negativa, como dice Robbins y Coulter (2000). Si a alguien le gusta su trabajo, es más probable que se esfuerce y lo haga bien.

Otra pieza importante es la motivación. Díez de Castro y Redondo López (1996) explican que la motivación se compone de tres elementos: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Para que un empleado esté motivado, tiene que creer que

puede hacer bien su trabajo (expectativa), que el éxito le traerá una recompensa (instrumentalidad) y que esa recompensa le interesa (valencia).

Y por último, está la equidad. Adams (1963) dice que las personas comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, habilidades, etc.) con lo que reciben a cambio (salario, beneficios, reconocimiento, etc.). Si creen que la relación es justa, se sienten motivados a trabajar más. Pero si sienten que no reciben lo que merecen, pueden dejar de esforzarse o incluso dejar el trabajo

El trabajo, más que solo un medio para obtener ingresos, puede satisfacer las necesidades fundamentales del individuo, como lo planteó Maslow (1943). Es en el trabajo y su entorno donde las personas buscan satisfacer sus necesidades de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. La teoría de la expectativa, desarrollada por Stoner, Freeman y Gilbert (1996), explica cómo las personas se motivan a trabajar. Esta teoría sugiere que las personas pueden elegir su nivel de desempeño en función de las probabilidades de alcanzar un resultado valorado y de la confianza que tienen en que el éxito resultará en una recompensa.

En otras palabras, las personas están más motivadas a esforzarse si creen que pueden tener éxito en su trabajo y si consideran que la recompensa que obtendrán vale la pena.

La equidad en el trabajo es como una balanza, donde cada persona siente que recibe lo que merece por su esfuerzo y talento. Si la balanza está equilibrada, nos sentimos motivados y satisfechos. Pero la satisfacción no solo depende de la equidad, también depende de la naturaleza del trabajo en sí mismo. Para que un trabajo sea atractivo y motivador, debe ofrecernos la oportunidad de usar nuestras habilidades de diferentes maneras, de sentir que nuestro trabajo tiene un impacto real, de tener cierta libertad para

organizarnos y tomar decisiones, y de recibir información sobre cómo estamos desempeñando nuestro trabajo.

1.9. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumento	Escala de Medición
Clima Organizacional	Es un conjunto de características medibles del entorno laboral, percibidas de manera directa o indirecta por los empleados de la organización, que afectan su motivación y comportamiento.	Se medirá a través de un cuestionario compuesto por cincuenta ítems, que abordan nueve dimensiones del concepto: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.	Cuestionario de Litwin y Stringer (1968)	Escala de Likert con cinco opciones de respuesta.
Satisfacción Laboral	Es un estado emocional positivo y placentero que surge de la valoración personal que hace el individuo de su trabajo y de las experiencias obtenidas en él.	Se medirá a través de un cuestionario que incluirá 23 puntos, organizados en cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con los beneficios obtenidos, satisfacción intrínseca vinculada al trabajo y satisfacción con la implicación.	Cuestionario de Meliá y Peiró (1989)	Escala de Likert con cinco alternativas de respuesta.

II METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación pura es esencial para el progreso de la ciencia y se segmenta en dos niveles; no obstante, ciertos autores como Selltiz et al. reconocen tres niveles: el exploratorio, el descriptivo y el explicativo. Ñaupas y colaboradores (2018).

El método de estudio utilizado es de diseño no experimental, lo que significa que no se manipulan las variables de forma intencional. En este caso, se busca observar y analizar las relaciones existentes entre las variables sin intervenir en ellas. Además, el método es correlacional, ya que se persigue determinar posibles vínculos o asociaciones entre las variables estudiadas.

Por último, el método es de tipo transversal, lo que significa que se analizan las variables en un único momento en el tiempo. En este caso, se analizan las variables durante un solo año, en lugar de llevar a cabo un estudio longitudinal que siga la evolución de las variables a lo largo de un periodo más extenso. Ñaupas y colaboradores (2018).

El estudio descriptivo-correlacional es una investigación de nivel secundario que se centra en recolectar datos e información sobre los empleados municipales en

relación con las dos variables definidas en este estudio. Ñaupas y colaboradores (2018).

La perspectiva hipotético-deductiva sostiene que una de las tareas de la hipótesis es ampliar el entendimiento obtenido acerca de un fenómeno. Cuando la hipótesis es científica y no se restringe a ser una mera conjetura, sino que se fundamenta en un grupo de datos, información y saberes, promueve la expansión de nuevos saberes a través de la inducción (Ñaupas et al., 2018).

2.2. Población Y Muestra

Se utilizó una población censal al incluir a todos los sujetos de análisis, que en este caso consistieron en 50 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

2.3. Técnicas de Investigación De Recolección De Datos

Se utilizaron métodos de encuesta y cuestionarios, que incluyen un conjunto de interrogantes vinculadas al estudio (Litwin y Stringer, 1968). El cuestionario contiene 50 ítems basados en escalas politómicas, al igual que el cuestionario de satisfacción S20/23 de Meliá y Peiró (1989), que incluye 23 ítems también con estas escalas.

Para realizar la investigación, se utilizaron dos herramientas importantes: un formulario para evaluar el clima organizacional y un cuestionario para medir la satisfacción laboral.

El formulario, originalmente creado por Litwin y Stringer en 1968, fue adaptado por Freddy Almirón Mendoza en 2017 para ajustarlo a las necesidades de la investigación. Este formulario se utilizó en una tesis sobre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo, con el objetivo de obtener un título de Maestría en Gestión Pública.

Por otro lado, se empleó un cuestionario desarrollado por Meliá y Peiró en 1989, que fue actualizado por Elfa Carrasco en 2021. Este cuestionario, parte de un estudio llamado "La Medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales", se basa en el Cuestionario de Satisfacción S20/23.

Tanto el formulario como el cuestionario fueron modificados por expertos para asegurar que fueran relevantes y confiables en el contexto actual.

Para analizar los datos obtenidos, se organizaron en hojas de cálculo de Excel y luego se ingresaron en el programa SPSS 25, una herramienta que permite realizar análisis estadísticos complejos.

El análisis de los resultados será crucial para comprender la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta información será vital para identificar áreas de mejora y para implementar estrategias que creen un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio para los empleados.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

Se comprobaron por especialistas, quienes corroboraron su utilidad (Anexo 3). Luego, se valoró el nivel de confiabilidad, lo que facilitó establecer la precisión con la que se crearon estos cuestionarios.

Confiabilidad

Para el análisis de los datos, se empleó el Alfa de Cronbach, ya que se refiere a múltiples escalas. El indicador del clima organizacional, fundamentado en 20 participantes, registró un valor de .816 en SPSS 25, mientras que el indicador de satisfacción laboral logró un valor de .812 con 20 participantes en el mismo programa

2.5. Aspectos Éticos

En el transcurso del estudio, se acataron los estándares fijados en el protocolo de enfoque cuantitativo de la Universidad Privada San Juan Bautista, garantizando de esta manera el acatamiento de las directrices del proceso de investigación y del código de ética de la institución.

III. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1.
Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	1.7
Regular	30	50
Bueno	16	35.0
Total	50	100.0

Interpretación:

Los resultados sobre los niveles de clima organizacional entre los empleados de la Municipalidad indican que la situación es regular, con un 50% de los encuestados en esta categoría. Este porcentaje es significativamente mayor en comparación con el 35.0% que califica el clima como bueno, mientras que solo un 1.7% lo considera malo. Por lo tanto, se puede concluir que el clima organizacional tiende a situarse en un nivel regular.

Tabla 2.*Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Estructura	Deficiente	2	5.00%
	Aceptable	38	75.00%
	Excelente	10	20.00%
Responsabilidad	Deficiente	12	33.33%
	Aceptable	21	58.33%
	Excelente	17	47.22%
Recompensa	Deficiente	3	6.00%
	Aceptable	37	74.00%
	Excelente	10	20.00%
Desafío	Deficiente	5	10.00%
	Aceptable	30	60.00%
	Excelente	15	30.00%
Relaciones	Deficiente	2	4.00%
	Aceptable	34	68.00%
	Excelente	14	28.00%
Cooperación	Deficiente	8	16.00%
	Aceptable	33	66.00%
	Excelente	9	18.00%
Estándares	Deficiente	2	4.00%
	Aceptable	28	56.00%
	Excelente	20	40.00%
Conflictos	Deficiente	3	7.50%
	Aceptable	42	76.70%
	Excelente	5	12.50%
Identidad	Deficiente	6	12.00%
	Aceptable	30	60.00%

Excelente	14	28.00%
-----------	----	--------

Interpretación:

La tabla muestra la percepción del clima organizacional en diferentes dimensiones, evaluadas en tres niveles: Deficiente, Aceptable y Excelente. La mayoría de los encuestados perciben la estructura organizacional como Aceptable (75%), con un buen porcentaje considerándola Excelente (20%). Sin embargo, un pequeño porcentaje (5%) la considera Deficiente.

En cuanto a la responsabilidad, la percepción es más dispersa, con un 33.33% considerándola Deficiente, un 58.33% Aceptable y un 47.22% Excelente. La recompensa también tiene una percepción mayoritariamente Aceptable (74%), pero con un menor porcentaje considerándola Excelente (20%).

El desafío se percibe principalmente como Aceptable (60%), con un 30% Excelente y un 10% Deficiente. Las relaciones interpersonales también se perciben mayoritariamente como Aceptables (68%), con un porcentaje significativo considerándolas Excelentes (28%). La cooperación sigue una tendencia similar a las relaciones, con una mayoría considerándola Aceptable (66%).

Los estándares se perciben mayoritariamente como Aceptables (56%), con un buen porcentaje considerándolos Excelentes (40%). Los conflictos son percibidos mayoritariamente como Aceptables (76.70%), con un menor porcentaje considerándolos Excelentes (12.50%). La identidad se percibe principalmente como Aceptable (60%), con un porcentaje considerable considerándola Excelente (28%).

Tabla 3.
Niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	10.00%
Aceptable	35	70.00%
Excelente	10	21.7
Total	50	100.00%

Interpretación:

La tabla muestra cómo se distribuyen las respuestas a una pregunta o evaluación, donde se califican las cosas como Deficiente, Aceptable o Excelente.

La mayoría de las respuestas (70%) se consideran Aceptables, lo que indica una percepción general positiva. Sin embargo, un porcentaje considerable (10%) considera el aspecto como Deficiente, lo que sugiere que hay áreas que necesitan mejorar. Un buen número de respuestas (21.7%) se clasifican como Excelentes, lo que indica que hay un nivel de satisfacción considerable.

Tabla 4.
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Supervisión	Malo	5	10.0%
	Regular	33	66.0%
	Bueno	12	24.0%
Ambiente físico	Malo	5	10.0%
	Regular	35	70.0%
	Bueno	10	20.0%
Prestaciones	Malo	2	4.0%
	Regular	42	84.0%
	Bueno	6	12.0%
	Malo	4	8.0%

Intrínseca	Regular	28	56.0%
	Bueno	18	36.0%
Participación	Malo	5	10.0%
	Regular	18	36.0%
	Bueno	27	54.0%

Interpretación:

Con respecto a la tabla 6 y a presenta la distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral en distintos niveles. Por ejemplo, en la dimensión de Supervisión, el 10% de los encuestados la calificaron como Mala, el 66% como Regular y el 24% como Buena. De manera similar, en las dimensiones de Ambiente físico, Prestaciones, Satisfacción Intrínseca y Participación, se observan diferentes niveles de calificación que reflejan la satisfacción de los empleados. Esta información puede ser valiosa para identificar áreas que requieren mejoras en el entorno laboral y en la

4.1.1. Resultados Correlacionales.

Hipótesis General

Ho. El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Huanta 2023.

Tabla 5.
Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.427**
	Sig.(bilateral)		.001
Rho de Spearman	N	50	50
	Coefficiente de correlación	.427**	1.000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	50	50

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.427 indica una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto significa que a medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral tiende a aumentar, y viceversa. El valor de $p=0.001$, menor que 0.05, proporciona evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula, que afirma que no hay correlación entre las dos variables. Esto confirma la existencia de una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Hipótesis Específica 1

Ho. La Estructura no se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023

Hi. La Estructura se relaciona con satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023

Tabla 6.
Correlación de la Estructura y la Satisfacción Laboral

		Estructura	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1.000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.493**
Spearman	Estructura	N	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.493**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.493 indica una correlación positiva media entre la dimensión de estructura y la satisfacción laboral. Esto significa que a medida que la percepción de la estructura organizacional mejora, la satisfacción laboral tiende a aumentar, y viceversa.

El valor de $p=0.000$, menor que 0.05, proporciona evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula, que afirma que no hay correlación entre las dos variables. Esto confirma la existencia de una relación positiva entre la percepción de la estructura y la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 2

Ho. La Responsabilidad no tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

Hi. La Responsabilidad sí está relacionada con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.

Tabla 7.
Correlación de la Responsabilidad y la Satisfacción Laboral

Responsabilidad		Satisfacción Laboral	
	Coefficiente de correlación	1.000	.432**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.432**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.432 indica una correlación positiva media entre la dimensión de responsabilidad y la satisfacción laboral. Esto significa que a medida que la percepción de la responsabilidad en el trabajo mejora, la satisfacción laboral tiende a aumentar, y viceversa. El valor de $p=0.001$, menor que 0.05, proporciona evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula, que afirma que no hay correlación entre las dos variables. Esto confirma la existencia de una relación positiva entre la percepción de la responsabilidad y la satisfacción laboral

Hipótesis Específica 3

Ho. La Recompensa no tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. La Recompensa sí está relacionada con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 8.
Correlación de la Recompensa y la Satisfacción Laboral

Recompensa		Satisfacción Laboral	
	Coeficiente de correlación	1.000	.462*
			*
	Recompensa		
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de	N	50	50
Spearman	Coeficiente de correlación	.462**	1.000
	Satisfacción laboral		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	50	50

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, reveló una relación positiva moderada entre la percepción de la recompensa en el trabajo y la satisfacción laboral. Un coeficiente de correlación de 0.462 indica que a medida que los empleados perciben una mayor recompensa por su trabajo, tienden a estar más satisfechos con sus puestos.

La significancia estadística del resultado, con un valor p de 0.000 (menor que 0.05), confirma que esta relación no es producto del azar. En otras palabras, la percepción de una justa recompensa juega un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados.

Hipótesis Específica 4

Ho. El Desafío no tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

H. El Desafío sí está relacionado con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 9.
Correlación del Desafío y la Satisfacción Laboral

		Desafío	Satisfacción Laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	.392**
	Sig. (bilateral)	.	.002
Rho de	N	50	50
Spearman	Coeficiente de correlación	.392**	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	50	50

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, reveló una relación positiva moderada entre la percepción del desafío en el trabajo y la satisfacción laboral. Un coeficiente de correlación de 0.392 indica que a medida que los empleados perciben un mayor desafío en sus tareas, tienden a estar más satisfechos con sus puestos.

La significancia estadística del resultado, con un valor p de 0.002 (menor que 0.05), confirma que esta relación no es producto del azar. Esto sugiere que los empleados que encuentran sus trabajos desafiantes y estimulantes tienden a estar más satisfechos con sus roles.

Hipótesis Específica 5

Ho. Las Relaciones no tienen relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. Las Relaciones sí están relacionadas con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 10**Tabla 10.***Correlación de las Relaciones y la Satisfacción Laboral*

		Relaciones	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	de 1.000
		Sig. (bilateral)	.392**
	N	50	50
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de .392**
		Sig. (bilateral)	1.000
	N	50	50

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, reveló una relación positiva moderada entre la percepción de las relaciones interpersonales en el trabajo y la satisfacción laboral. Un coeficiente de correlación de 0.404 indica que a medida que los empleados perciben mejores relaciones con sus compañeros y superiores, tienden a estar más satisfechos con sus puestos. La significancia estadística del resultado, con un valor p de 0.001 (menor que 0.05), confirma que esta relación no es producto del azar. Esto sugiere que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, con buenas relaciones interpersonales, contribuye a la satisfacción laboral de los empleados.

Hipótesis Específica 6

Ho. La Cooperación no tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. La Cooperación sí está relacionada con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 11.
Correlación de la Cooperación y la Satisfacción Laboral

Cooperación		Satisfacción Laboral	
	Coeficiente de correlación	1.000	.621**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de	N	50	50
Spearman	Coeficiente de correlación	.621**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	50	50

***.* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, reveló una relación positiva considerable entre la percepción de la colaboración en el trabajo y la satisfacción laboral. Un coeficiente de correlación de 0.621 indica que a medida que los empleados perciben una mayor colaboración entre sus compañeros, tienden a estar más satisfechos con sus puestos.

La significancia estadística del resultado, con un valor p de 0.000 (menor que 0.05), confirma que esta relación no es producto del azar. Esto sugiere que un ambiente de trabajo colaborativo, donde los empleados se sienten apoyados y trabajan juntos de manera efectiva, contribuye significativamente a la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 7

Ho. Los Estándares no tienen relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. Los Estándares sí están relacionados con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 12.
Correlación de los Estándares y la Satisfacción Laboral

Estándares		Satisfacción Laboral		
		Coefficiente de correlación	1.000	.426**
	Estándares	Sig. (bilateral)	.	.001
Rho de		N	50	50
Spearman		Coefficiente de correlación	.426**	1.000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.001	.
		N	50	50

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, reveló una relación positiva moderada entre la percepción de los estándares en el trabajo y la satisfacción laboral. Un coeficiente de correlación de 0.426 indica que a medida que los empleados perciben estándares claros y bien definidos en su trabajo, tienden a estar más satisfechos con sus puestos.

La significancia estadística del resultado, con un valor p de 0.001 (menor que 0.05), confirma que esta relación no es producto del azar. Esto sugiere que la existencia de estándares claros y bien comunicados contribuye a la satisfacción laboral de los empleados.

Hipótesis Específica 8

Ho. Los Conflictos no tienen relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. Los Conflictos sí están relacionados con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 13.
Correlación de los Conflictos y la Satisfacción Laboral

		Conflictos	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Conflictos	Coeficiente de correlación de 1.000	.256**
		Sig. (bilateral)	.048
	Satisfacción laboral	N 50	50
		Coeficiente de correlación de .256**	1.000
		Sig. (bilateral)	.048

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, reveló una relación positiva débil entre la percepción de los conflictos en el trabajo y la satisfacción laboral. Un coeficiente de correlación de 0.256 indica que, aunque existe una tendencia a que la satisfacción laboral aumente a medida que la percepción de los conflictos disminuye, esta relación es menos pronunciada que en otras dimensiones.

La significancia estadística del resultado, con un valor p de 0.048 (menor que 0.05), confirma que esta relación no es producto del azar. Sin embargo, la debilidad de la correlación sugiere que la percepción de los conflictos tiene un impacto menos significativo en la satisfacción laboral en comparación con otras dimensiones como la recompensa o la colaboración.

Hipótesis Específica 9

Ho. La Identidad no tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Hi. La Identidad sí está relacionada con la satisfacción laboral en la

Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

Tabla 14.
Correlación de la Identidad y la Satisfacción Laboral

		Identidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Identidad	1.000	.371**
	Sig. (bilateral)	.	.004
	N	50	50
	Satisfacción	.371**	1.000
laboral	Sig. (bilateral)	.004	.
	N	50	50

***. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).*

El análisis estadístico reveló una relación positiva moderada entre la percepción de la identidad en el trabajo y la satisfacción laboral. Esto significa que los empleados que se sienten más identificados con su trabajo y con la organización, tienden a estar más satisfechos con sus puestos. La probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es extremadamente baja, lo que refuerza la validez de la relación encontrada. En otras palabras, la sensación de pertenencia y de que el trabajo tiene sentido dentro de un contexto más amplio juega un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados.

4.2. Discusión

El estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Huanta en 2023 ha permitido analizar profundamente la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, identificando cómo estas variables se entrelazan y qué áreas necesitan intervención para mejorar el bienestar de los empleados y el rendimiento institucional. Los resultados obtenidos indican una correlación positiva media entre estas dos variables ($Rho = 0.427$, $p < 0.001$), lo que significa que un clima organizacional favorable se traduce en mayores niveles de satisfacción laboral,

mientras que un ambiente percibido como regular o deficiente tiene un impacto negativo en la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral.

En primer lugar, la investigación determinó que el clima organizacional, aunque en su mayoría considerado regular (50% de los encuestados), tiene un impacto significativo en cómo los empleados perciben su satisfacción laboral. Este resultado refleja una percepción de estabilidad, pero no necesariamente de excelencia, lo que podría estar limitando la capacidad de los trabajadores para sentirse completamente comprometidos con sus labores. Además, solo un 35% de los participantes evaluaron el clima como bueno, mientras que un pequeño porcentaje (1.7%) lo calificó como malo. Este panorama sugiere que, aunque no se observan deficiencias críticas en el ambiente laboral, existe una importante oportunidad de mejora para transformar la percepción regular en un clima favorable y de alta calidad.

En cuanto a la satisfacción laboral, se observó que el 70% de los encuestados la perciben como aceptable, mientras que un 21.7% la evalúan como excelente y un 10% la consideran deficiente. Esto indica que, aunque la mayoría de los trabajadores están razonablemente conformes, existe un grupo significativo que percibe áreas de mejora importantes. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar estrategias que permitan elevar la satisfacción laboral en todos los niveles de la organización.

Las dimensiones específicas del clima organizacional revelaron hallazgos importantes. La estructura organizacional, representada por la claridad en reglas, procedimientos y limitaciones, mostró una correlación positiva media con la

satisfacción laboral ($Rho = 0.493$, $p < 0.001$). Este resultado pone de manifiesto que una organización con lineamientos claros y una estructura bien definida fomenta un entorno más satisfactorio para los empleados. Sin embargo, los resultados también reflejan que, aunque la estructura es aceptable para la mayoría, todavía hay trabajadores que perciben deficiencias, lo que puede influir negativamente en su motivación.

Por otro lado, la responsabilidad, entendida como la autonomía para tomar decisiones, obtuvo una correlación positiva moderada con la satisfacción laboral ($Rho = 0.432$, $p < 0.001$). Este hallazgo refuerza la importancia de empoderar a los empleados, dándoles la confianza para actuar sin depender exclusivamente de la supervisión constante. La falta de autonomía no solo puede generar frustración, sino que también puede limitar el desarrollo de habilidades y la creatividad de los empleados.

Otro aspecto clave identificado fue la relación entre las recompensas y la satisfacción laboral. Con un coeficiente de correlación de 0.462, los resultados subrayan que los programas de reconocimiento y compensación juegan un papel fundamental en la percepción positiva del trabajo. Sin embargo, la percepción de las recompensas como "aceptables" en la mayoría de los casos (74%) muestra que los empleados consideran que hay margen para mejorar este aspecto. La implementación de sistemas de incentivos personalizados y equitativos podría ser una estrategia efectiva para fortalecer esta dimensión.

Las relaciones interpersonales también mostraron una correlación positiva significativa ($Rho = 0.404$), destacando la importancia de un ambiente de trabajo colaborativo y de respeto mutuo. Las relaciones laborales saludables fomentan no solo la satisfacción, sino también el compromiso con los objetivos institucionales. De manera complementaria, la cooperación entre compañeros, con una correlación aún más alta ($Rho = 0.621$), demostró ser una de las dimensiones más influyentes. Este resultado refleja que los empleados valoran enormemente el apoyo mutuo y la capacidad de trabajar en equipo para resolver problemas y alcanzar metas comunes.

Finalmente, las dimensiones de los estándares y los desafíos laborales también aportaron hallazgos relevantes. Los estándares organizacionales, que incluyen las expectativas de desempeño, mostraron una correlación positiva con la satisfacción laboral ($Rho = 0.426$). Esto indica que cuando las metas están claramente definidas y se espera un rendimiento razonable, los empleados tienden a sentirse más satisfechos. Asimismo, los desafíos en el trabajo, con una correlación de 0.392, destacaron la importancia de ofrecer tareas que no solo sean alcanzables, sino también estimulantes, para mantener a los empleados motivados y comprometidos.

En conjunto, los resultados obtenidos no solo confirman que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, sino que también proporcionan un mapa detallado de las áreas que necesitan intervención. Por ejemplo, los aspectos relacionados con el reconocimiento, la autonomía y la cooperación tienen un impacto directo en la percepción general del ambiente laboral y en el bienestar de los empleados. Mejorar estas dimensiones podría traducirse en beneficios tanto para los trabajadores como para la institución en su conjunto,

incluyendo mayor productividad, compromiso y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En comparación con investigaciones previas, los hallazgos de este estudio coinciden con las tendencias identificadas en contextos similares. Por ejemplo, estudios realizados por Cabrera (2018) y Cornejo (2019) también reportaron correlaciones positivas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones públicas. Estos resultados refuerzan la idea de que las condiciones laborales en el sector público tienen características comunes que pueden abordarse mediante estrategias específicas para fomentar ambientes más positivos y satisfactorios.

V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación positiva media ($Rho = 0.427$, $p < 0.001$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que significa que un mejor clima organizacional puede llevar a mayores niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, ambos factores son percibidos como regulares, indicando áreas significativas de mejora.
- Se observa una correlación positiva media ($Rho = 0.493$, $p < 0.001$) entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral. Esto sugiere que una estructura más clara y organizada favorece la satisfacción de los empleados.
- La responsabilidad tiene una correlación positiva media ($Rho = 0.432$, $p < 0.001$) con la satisfacción laboral, evidenciando que fomentar la autonomía en la toma de decisiones impacta favorablemente en la percepción laboral.
- La recompensa muestra una correlación positiva media ($Rho = 0.462$, $p < 0.001$), destacando la importancia del reconocimiento y los incentivos en la percepción de satisfacción laboral.
- El desafío tiene una correlación positiva media ($Rho = 0.392$, $p = 0.002$), indicando que la percepción de retos adecuados estimula la satisfacción laboral.
- Existe una correlación positiva media ($Rho = 0.404$, $p < 0.001$) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, demostrando que relaciones saludables mejoran el entorno laboral.
- La cooperación tiene la correlación positiva más alta entre las dimensiones analizadas ($Rho = 0.621$, $p < 0.001$), lo que indica que un ambiente colaborativo es clave para la satisfacción laboral.

- Se evidencia una correlación positiva media ($Rho = 0.426$, $p < 0.001$) entre los estándares organizacionales y la satisfacción laboral, subrayando la relevancia de mantener expectativas claras y consistentes.
- Los conflictos tienen la correlación positiva más baja ($Rho = 0.256$, $p = 0.048$), lo que sugiere que una gestión adecuada de los conflictos contribuye, aunque de forma moderada, a la satisfacción laboral.
- La identidad organizacional tiene una correlación positiva media ($Rho = 0.371$, $p = 0.004$) con la satisfacción laboral, mostrando que un sentido de pertenencia influye positivamente en el bienestar de los empleados.

VI. RECOMENDACIONES

- Diseñar estrategias integrales para mejorar las dimensiones del clima organizacional mediante un enfoque en liderazgo, comunicación y reconocimiento, impactando así directamente en la satisfacción laboral.
- Definir roles, funciones y responsabilidades mediante la implementación de manuales y procedimientos estándar que reduzcan la incertidumbre y mejoren la percepción de orden en la institución.
- Capacitar a los empleados para la toma de decisiones autónomas y fomentar la confianza mediante políticas que promuevan un equilibrio entre supervisión y libertad laboral.
- Implementar un sistema de recompensas tanto monetarias como no monetarias (certificados, menciones, bonos) que valoren los logros y fomenten la motivación.
- Establecer metas laborales claras, realistas y retadoras, incentivando a los empleados a superar sus propios límites mediante proyectos significativos y motivadores.
- Promover actividades de integración laboral y establecer un código de convivencia que fomente el respeto, la empatía y el trabajo en equipo.
- Incentivar la colaboración mediante reuniones participativas, talleres de resolución de problemas y dinámicas de trabajo en equipo.
- Definir y comunicar estándares de desempeño y calidad para que los empleados comprendan las expectativas organizacionales y trabajen alineados a ellas.

- Implementar protocolos para la resolución de conflictos que fomenten el diálogo abierto y la mediación imparcial.
- Reforzar el sentido de identidad mediante estrategias como campañas internas de comunicación, eventos que celebren los logros colectivos y difusión de los valores institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040965>
- Almirón, F. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12615>
- Alonso, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del OSINFOR, Lima 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12615>
- Araujo, V., & Velasco, J. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en dos organizaciones privadas del Valle del Cauca. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/49842>
- Arvey, R. D., Carter, J. A., & Buerkley, D. A. (1991). Job satisfaction: A meta-analysis of its antecedents and consequences. *Journal of Management*, 17(4), 875–890. <https://doi.org/10.1177/014920639101700408>
- Beer, M. (1964). Organizational development: A review of the state of the art. *Personnel Administration*, 27(2), 16–24.
- Bravo, J. L., et al. (1996). La satisfacción laboral: un enfoque multidimensional. Universidad de Valencia. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Brunet, L. (1987). Clima de trabajo en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Gower Publishing.
- Bustamante, F. (2020). El clima y la satisfacción laboral como factores de alta relevancia en el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de una empresa [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio

- Institucional de la Universidad Católica San Pablo.
<https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/123456789/123456789>
- Cabrera, A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana [Tesis de licenciatura, Universidad de ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad de ESAN.
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/123456789/123456789>
- Cáceres, P. M., Escamilla, N. B., Bermúdez, J. N., Burgos, R. F., Fuentealba, S. M., & Padilla, P. A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000300007>
- Campion, M., Mumford, T., Morgeson, F., & Nahrgang, J. (2005). Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(1), 101–117. <https://doi.org/10.1002/hrm.20069>
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453–484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.085544>
- Charry, C. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local N.º 03 de Lima Metropolitana.
- Chiang, F., & Ojeda, J. (2013). Satisfacción laboral: un análisis de las variables que la determinan. Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/10554/17470>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chuquipoma, O. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/123456789/123456789>

- Cornejo, X. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del programa trabaja Perú de una entidad pública de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico de la Universidad de San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/123456789/123456789>
- Dessler, G. (1976). *Organization and management: A contingency approach*. Prentice-Hall.
- Díez de Castro, E., & Redondo López, J. (1996). *Motivación y gestión de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. von H. (1964). Environmental factors and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(4), 283–288. <https://doi.org/10.1037/h0041313>
- Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Management: Understanding people and organizations*. Houghton Mifflin.
- Fritzsche, B., & Parrish, T. (2005). Factors influencing the job satisfaction of librarians in federal and state university libraries in southern Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=libphilprac>
- García, S., Moro, M., & Medina, J. (2010). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 26(48), 143–162. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao.26-48.2010.143>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Guerrero, E., & Nieto, N. (2018). El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, Año 2015 [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/123456789>

- Guisado, P., Velázquez, Z., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(1), 1–12. <https://www.redalyc.org/journal/4374/437453562001/html/>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

ANEXOS

Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Objetivo General/Específicos	Hipótesis	Variables	Instrumentos	Resultados
Objetivo General: Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023.	Hipótesis General: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta.	Clima organizacional y satisfacción laboral	Cuestionario de Litwin y Stringer (1968) y Meliá y Peiró (1989)	Correlación positiva media (Rho 0.427, $p < 0.001$), lo que demuestra que un clima organizacional favorable incrementa la satisfacción laboral.
1. Relación entre la estructura y la satisfacción laboral.	La estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.	Estructura y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.493, $p < 0.001$). Es necesaria una estructura clara para mejorar la satisfacción laboral.
2. Relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral.	La responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral.	Responsabilidad y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.432, $p < 0.001$). Promover la autonomía mejora la satisfacción laboral.




Objetivo General/Específicos	Hipótesis	Variables	Instrumentos	Resultados
3. Relación entre la recompensa y la satisfacción laboral.	La recompensa se relaciona con la satisfacción laboral.	Recompensa y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.462, $p < 0.001$). Reconocimiento e incentivos contribuyen significativamente a la satisfacción laboral.
4. Relación entre el desafío y la satisfacción laboral.	El desafío se relaciona con la satisfacción laboral.	Desafío y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.392, $p < 0.002$). Establecer metas desafiantes mejora la percepción de satisfacción.
5. Relación entre las relaciones y la satisfacción laboral.	Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral.	Relaciones y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.404, $p < 0.001$). Relaciones saludables y positivas incrementan la satisfacción laboral.
6. Relación entre la cooperación y la satisfacción laboral.	La cooperación se relaciona con la satisfacción laboral.	Cooperación y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva alta (Rho 0.621, $p < 0.001$). La cooperación es clave para mejorar la satisfacción laboral.

Objetivo General/Específicos	Hipótesis	Variables	Instrumentos	Resultados
7. Relación entre los estándares y la satisfacción laboral.	Los estándares se relacionan con la satisfacción laboral.	Estándares y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.426, $p < 0.001$). Estándares claros contribuyen al bienestar laboral.
8. Relación entre los conflictos y la satisfacción laboral.	Los conflictos se relacionan con la satisfacción laboral.	Conflictos y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva baja (Rho 0.256, $p < 0.048$). La gestión adecuada de conflictos mejora moderadamente la satisfacción laboral.
9. Relación entre la identidad y la satisfacción laboral.	La identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.	Identidad y satisfacción laboral	Cuestionarios mencionados	Correlación positiva media (Rho 0.371, $p < 0.004$). Fomentar el sentido de pertenencia impacta favorablemente en la satisfacción laboral.

Anexo 02. Evidencia de similitud digital

EVER JHONATAN FIDEL NALVARTE

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2023

-  TITULOS
-  revisiones tests y trabajo de suficiencia profesional
-  Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trrcoid::1-3092706337

Fecha de entrega

25 nov 2024, 1:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 nov 2024, 1:13 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

FIDEL_NALVARTE_EVER_JHONATAN.docx

Tamaño de archivo

141.9 KB

75 Páginas

14,334 Palabras

83,493 Caracteres

29% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 28%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Anexo 03. Autorización de publicación



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: FIDEL MALVARTE EVER JHONATAN
 DNI: 46.373759 Correo electrónico: ever_yhonatan_13@hotmail.com
 Domicilio: AV. MARICELA SOLIER S/N
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 91342169 - 994477076

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x) Trabajo de Suficiencia Profesional ()
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA 2023

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de
NOVIEMBRE de 2024.


 Firma

Huella digital

