



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ECHARATI – CUSCO – 2021”**

PRESENTADA POR:

BACH. LUZ GARDENIA YEPEZ ROJAS

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

CUSCO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres Hernan y Vilma, a mis hijos Ángel y Antonio por creer en mi por ser mi mayor fuente de motivación e inspiración para esforzarme cada día y darles un futuro mejor, por creer en mi capacidad y aunque hemos pasado por momentos difíciles no dejaron de brindarme su apoyo, comprensión y amor.

Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios por siempre guiarme en un buen camino, a la universidad alas peruanas por haber aceptado ser parte de ella para poder estudiar la carrera que elegí. agradezco a mis hermanas y hermano quienes siempre estuvieron pendientes de mis logros, a mis hijos por su paciencia y a mi pareja José Miguel por su apoyo incondicional.

Muchas gracias a todos siempre los tengo en mi corazón.

Resumen

La presente investigación tiene como principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021, el siguiente estudio corresponde al tipo básico, ya que aporta conocimientos teóricos científicos, de nivel descriptiva correlacional porque se asocia el Clima organizacional y satisfacción laboral para ver el grado de asociación entre ambas variables, diseño no experimental, la población objeto de estudio estará compuesta por 98 miembros del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, como muestra se consideró a 29 trabajadores, para este estudio de investigación se utilizará como técnica la encuesta para poder medir el clima organizacional y la satisfacción personal, asimismo, Se utilizará como instrumento el cuestionario, las conclusiones son las siguientes se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$, por tanto, se afirma que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto Rho de Spearman (0,708)

Palabras claves: Clima organización, satisfacción laboral, liderazgo, Supervision, Relaciones interpersonales

Abstrac

The main objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the administrative staff of the District Municipality of Echarati, 2021, the following study corresponding to the basic type, since it provides scientific theoretical knowledge, of a correlational descriptive level Because the organizational climate and job satisfaction are associated to see the degree of association between both variables, non-experimental design, the population under study will be composed of 98 members of the administrative staff of the District Municipality of Echarati, as a sample 29 workers were considered For this research study, the survey will be used as a technique to measure the organizational climate and personal satisfaction, likewise, the questionnaire will be used as an instrument, the conclusions are as follows: $p = 0.000 \leq 0.05$, therefore , it is stated that the organizational climate has a a rela This relationship is significant with job satisfaction in the administrative staff of the District Municipality of Echarati, 2021. This relationship is significant, positive and direct from a high Spearman Rho force (0.708)

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, leadership, Supervision, Interpersonal relationships

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	5
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.2.1. Delimitación Espacial	7
1.2.2. Delimitación Social	7
1.2.3. Delimitación Temporal	7
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	7
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	7
1.3.1. Problema Principal	7
1.3.2. Problemas Secundarios	7
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8

1.5.1. Justificación de la investigación.....	8
1.5.2. Importancia de la investigación.....	9
1.5.3. Limitaciones.....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. Clima organizacional.....	20
2.2.2. Importancia del clima organizacional	22
2.2.3. Características del Clima Organizacional	23
2.2.4. Factores que conforman el Clima Organizacional	26
2.2.5. Satisfacción laboral	32
2.2.6. Importancia de la satisfacción laboral	35
2.2.7. Determinantes de la satisfacción en el trabajo	36
2.2.8. Formas en que los empleados demuestran su insatisfacción.....	36
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	37
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1. HIPÓTESIS	40
3.1.1. Hipótesis General	40
3.1.2. Hipótesis Secundarias	40
3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	40

3.2.1. Operacionalización de las Variables	40
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	43
4.1.1. Tipo de Investigación.	43
4.1.2. Nivel de la Investigación.....	43
4.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	43
4.2.1. Método de Investigación	43
4.2.2. Diseño de Investigación	44
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
4.3.1. Población.....	44
4.3.2. Muestra.....	44
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	45
4.4.1. Técnicas.....	45
4.4.2. Instrumentos	45
IV. Resultados.....	46
4.1. Análisis de Tablas y Gráficos	46
Conclusiones.....	86
4.2. Discusión de Resultados	87
Recomendaciones	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92

ANEXO.....	97
MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	97
INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS (VALIDADOS)	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Su jefe inmediato trabaja para aumentar su confianza y Autoestima así como para desarrollar y potenciar su talento	46
Tabla 2 Su jefe inmediato le proporciona información suficiente y necesaria para realizar bien su trabajo.....	47
Tabla 3 Su jefe inmediato le proporciona control y orientación en su trabajo	48
Tabla 4 Cuándo me encuentro en dificultades, siento apoyo en mi jefe	49
Tabla 5 Su jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente	50
Tabla 6 Su jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.....	51
Tabla 7 Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.....	52
Tabla 8 Su jefe sanciona las faltas laborales según las políticas de la entidad.....	53
Tabla 9 En mi área se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo	54
Tabla 10 Cooperera con sus compañeros en labores encomendadas.....	55
Tabla 11 Su jefe inmediato le transmite la necesidad e importancia del trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la Municipalidad	56
Tabla 12 Tiene una comunicación constante con el resto de trabajadores de la Municipalidad.....	58
Tabla 13 Se siente orgulloso de poder trabajar en la Municipalidad.....	59
Tabla 14 Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones.....	59

Tabla 15 La Municipalidad es flexible y se adapta bien a los cambios.....	60
Tabla 16 Siente que puede tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato para supervisarla.....	62
Tabla 17 Considera que para el desempeño de sus labores su ambiente de trabajo es el adecuado	63
Tabla 18 Considera que los recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, son adecuados para poder realizar bien su trabajo	64
Tabla 19 Existe un ambiente organizado en su institución.....	65
Tabla 20 En la institución las horas laborales están claramente definidas	66
Tabla 21 Cuando se encuentra en un aprieto laboral de la municipalidad el resto de miembros lo apoya.....	67
Tabla 22 Son empáticos los trabajadores de la Municipalidad con el resto de trabajadores de todo nivel	69
Tabla 23 Se siente que trabaja en un grupo laboral unido que busca alcanzar los objetivos de la Municipalidad	70
Tabla 24 La labor que desempeño es valorada por mi institución.....	71
Tabla 25 Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución.....	72
Tabla 26 Los gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.....	73
Tabla 27 Mi jefe reconoce y valora mi trabajo	75
Tabla 28 Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo....	75
Tabla 29 Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales	77

Tabla 30 Está de acuerdo con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Echarati	78
Tabla 31 Tiene conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Echarati	79
Tabla 32 Considera los cambios de planes imprevistos un problema para la obtención de los objetivos	80
Tabla 33 Relación entre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral	81
Tabla 34 Relación entre liderazgo y la satisfacción laboral	82
Tabla 35 Relación entre la supervisión y satisfacción laboral.....	83
Tabla 36 Relación interpersonal y satisfacción laboral	84
Tabla 37 Relación entre autonomía y la satisfacción laboral	85
Tabla 38 Matriz de Consistencia	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Su jefe inmediato trabaja para aumentar su confianza y Autoestima así como para desarrollar y potenciar su talento	46
Figura 2 Su jefe inmediato le proporciona información suficiente y necesaria para realizar bien su trabajo.....	47
Figura 3 Su jefe inmediato le proporciona control y orientación en su trabajo.....	48
Figura 4 Cuando me encuentro en dificultades, siento apoyo en mi jefe	49
Figura 5 Su jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente	50
Figura 6 Su jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo	51

Figura 7 Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	53
Figura 8 Su jefe sanciona las faltas laborales según las políticas de la entidad	54
Figura 9 En mi área se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.....	55
Figura 10 Cooperera con sus compañeros en labores encomendadas	56
Figura 11 Su jefe inmediato le transmite la necesidad e importancia del trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la Municipalidad.....	57
Figura 12 Tiene una comunicación constante con el resto de trabajadores de la Municipalidad.....	58
Figura 13 Se siente orgulloso de poder trabajar en la Municipalidad	59
Figura 14 Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones	60
Figura 15 La Municipalidad es flexible y se adapta bien a los cambios	61
Figura 16 Siente que puede tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato para supervisarla.....	62
Figura 17 Considera que para el desempeño de sus labores su ambiente de trabajo es el adecuado	63
Figura 18 Considera que los recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, son adecuados para poder realizar bien su trabajo	64
Figura 19 Existe un ambiente organizado en su institución	66
Figura 20 En la institución las horas laborales están claramente definidas.....	67
Figura 21 Cuando se encuentra en un aprieto laboral de la municipalidad el resto de miembros lo apoya.....	68
Figura 22 Son empáticos los trabajadores de la Municipalidad con el resto de trabajadores de todo nivel	69

Figura 23 Se siente que trabaja en un grupo laboral unido que busca alcanzar los objetivos de la Municipalidad	70
Figura 24 La labor que desempeño es valorada por mi institución	71
Figura 25 Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución	73
Figura 26 Los gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal	74
Figura 27 Mi jefe reconoce y valora mi trabajo	75
Figura 28 Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	76
Figura 29 Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales	77
Figura 30 Está de acuerdo con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Echarati	78
Figura 31 Tiene conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Echarati	79
Figura 32 Considera los cambios de planes imprevistos un problema para la obtención de los objetivos	80

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La mejora de las condiciones laborales representa los temas prioritarios de diferentes países y organismos internacionales, y cada vez se presta más atención a las políticas que promueven y gestionan la mejora de la calidad del trabajo y el bienestar de los trabajadores de la organización.

En los últimos años, los RRHH se han convertido en algo muy importante para las asociaciones y, sorprendentemente, para la gestión de las políticas, ya que con una buena técnica de RRHH se puede lograr una mayor seriedad. Por otra parte, las asociaciones provocadas por la globalización se ajustarán en general a los cambios mecánicos, sociales y sociales. Estas progresiones han hecho avanzar el giro de los acontecimientos y el desarrollo de la sociedad.

Hoy, las organizaciones exitosas tienen en cuenta más que nunca el factor humano, considerando al colaborador como la fuente básica de competitividad y activo más importante; por lo tanto, debe ser obtenido y contado. Por ello, se busca contar con el personal más cualificado, motivado y competitivo.

Por lo tanto, la investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral es crucial en el lugar de trabajo de nuestra sociedad porque alientan a empleadores y empleados a intercambiar puntos de vista sobre cómo funciona la organización y cómo se sienten en ella.

Es por eso que la investigación sobre el clima organizacional es muy imprescindible para desarrollar estrategias para que los empleados tengan una actitud de trabajo positiva y desarrollen sus conocimientos, habilidades y destrezas. Para que la organización de este modo logre metas y expectativas, capaz de lograr los objetivos establecidos. Los gerentes son personas que juegan un papel importante porque son ejecutivos estrategias que permiten a los colaboradores contribuir en diferentes actividades dentro de la organización. La organización, la gestión y la estrategia de

desarrollo de los empleados son los factores más importantes. Es importante destacar que permite alcanzar los objetivos dentro de la organización.

Asimismo, se ha visto que en la Municipalidad del Distrito de Echarati hay una ausencia de información sobre las modalidades de trabajo y, en consecuencia, una resistencia a las directrices y normas establecidas por dicha entidad pública.

Según las observaciones, algunos factores se consideran perjudiciales en las actividades diarias al realizar su desarrollo respectivo. En este sentido, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, debido al espacio insuficiente y la distribución ambiental insuficiente, se ha observado hacinamiento de personas en determinados entornos, la red de Internet es insuficiente para transmitir datos a diferentes entidades, y el acceso a equipos eléctricos no es suficiente. Dado que se considera que estas condiciones son menos propicias para el desempeño de los trabajadores, esto conducirá a su baja moral e insatisfacción.

En el caso de que la circunstancia perdure y se mantengan estas cuestiones, el cumplimiento del trabajo se verá influenciado en cuanto a la correcta satisfacción de las capacidades de los representantes y posteriormente el cumplimiento de los objetivos, lo que crea angustia y decepción con respecto a los representantes, lo que repercutirá en los residentes que viven en la zona de Echarati, que están influenciados por el despilfarro de las administraciones por parte de la institución municipal.

Para lo cual se busca determinar la relación existente entre las variables de estudio que son el clima institucional y la satisfacción laboral dentro de la municipalidad distrital de Echarati para determinar el nivel de ambas variables.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

El siguiente proyecto de estudio fue llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de Echarati, ubicado en el Distrito de Echarati de la Provincia de La Convención, departamento del Cusco.

1.2.2. Delimitación Social

En el siguiente proyecto de estudio se consideró como unidades de estudio en la Municipalidad Distrital de Echarati al personal administrativo.

1.2.3. Delimitación Temporal

Para el desarrollo del presente trabajo de estudio, se tomó como fuente de información el periodo 2021.

1.2.4. Delimitación Conceptual

El presente trabajo de investigación comprende el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?

1.3.2. Problemas Secundarios

- a. ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?
- b. ¿Cuál es la relación existente entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?

- c. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?
- d. ¿Cuál es la relación existente entre la autonomía y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

1.4.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021
- b. Determinar la relación existente entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021
- c. Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021
- d. Determinar la relación existente entre la autonomía y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación de la investigación

Analizando el clima organizacional se puede estudiar la evaluación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati sobre su organización y clima laboral, por lo que se estima que también afectará el desempeño laboral y por ende el comportamiento de sus

integrantes. Investigar la satisfacción laboral nos permitirá comprender el desarrollo de los trabajadores como seres humanos y su dignidad, porque está relacionada con la calidad de vida en general y, finalmente, porque los empleados satisfechos mostrarán más comportamientos beneficiosos para la organización que los insatisfechos.

1.5.2. Importancia de la investigación

A través de la investigación, será posible comprender positivamente la conducta de dos factores y la conexión entre ellos. Dado que se reúnen varias ideas, especulaciones y predecesores identificados con el entorno jerárquico y la realización de la ocupación, este examen puede utilizarse a modo de referencia para futuras exploraciones identificadas con los puntos creados.

1.5.3. Limitaciones

En el proceso de desarrollo de la investigación, existen algunas limitaciones:

Se hizo un poco complicado obtener la información interna de la Municipalidad Distrital de Echarati, porque la municipalidad es política, económica y administrativamente autónoma, siendo muy escépticos de la información interna de la municipalidad, pero se insistió en buscar al alcalde de dicha municipalidad para que nos pueda proporcionar la información requerida.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes internacionales

Naranjo (2017) en su trabajo de investigación titulada: “El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”, trabajo de grado para optar el título profesional de: Psicólogo industrial. Se busca en este proyecto de investigación buscar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Teniendo como objetivo principal: Determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. La metodología que presenta es de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental. Aplicando las siguientes técnicas: encuesta (como instrumento el cuestionario) y observación.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ A la vista del examen y de los resultados obtenidos, se presume que el clima organizacional influye en la realización del trabajo de los trabajadores, ya que la mayoría de los encuestados consideran que ambos factores son seguros.
- ✓ Según los resultados, el ambiente jerárquico del Instituto Tecnológico Superior se encuentra en un nivel significativo, lo que lo convierte en un ambiente de trabajo satisfactorio, sin dejar de recordar que existen marcadores con propensión negativa que deben ser mejorados.
- ✓ La realización de la ocupación, como lo indican los resultados obtenidos, permite inferir que el personal del Instituto Tecnológico Superior es aceptable, donde el 87% de los investigados está realizado y el 13% está excepcionalmente realizado, es decir, el profesorado está completamente contento con su trabajo y su labor.

- ✓ Las consecuencias de la exploración muestran que la conexión entre los factores del entorno jerárquico y la realización de la ocupación es positiva y enorme, lo que hace que se reconozca la especulación del examen.

Dávila & Parra (2018) en su trabajo de investigación titulada: “Análisis del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral aplicada en una pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda”, trabajo de grado para optar el título profesional de: Ingeniero comercial. Se busca en este proyecto de investigación analizar como el clima organizacional que influye en la satisfacción del personal. Teniendo como objetivo principal: Analizar el clima organizacional que influye en la satisfacción del personal en una empresa pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda. El método de la presente investigación es deductivo y mixta (cuantitativo y cualitativa), es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ El tipo de ambiente organizacional introducido por el personal en la pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda., es negativo y según la hipótesis de Likert se encuentra en el marco uno, lo que demuestra que es tirano y manipulador con el personal, es decir, se ve un ambiente de temor, periódicamente hay recompensas y las necesidades del personal son fisiológicas, de seguridad y sociales.
- ✓ El tipo de satisfacción laboral que presenta el personal en la pyme de seguridad de Covipen Cia. Ltda., es alta insatisfacción y de acuerdo con la teoría de Frederick Herzberg se ubica a cada factor en extrínseco e intrínseco, donde el personal refleja categorías de alta insatisfacción e insatisfacción y por ende no cubre las necesidades del factor intrínseco

como extrínseco representada por las necesidades fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización.

- ✓ Esta relación se la explica mejor con el coeficiente de correlación dando un 77% de relación directa entre variables, es decir si aumenta el clima organizacional también aumenta la satisfacción laboral. El coeficiente de determinación indica que la variable de clima organización representa un 59% en la variable de satisfacción laboral, por ende, existen más variables que afecta o influyen en la satisfacción y el clima no es la única representativa.
- ✓ El plan de mejora del clima organizacional y de los factores de realización de la ocupación depende de las progresiones que deben realizarse para lograr recursos humanos suficientes para una mejor ejecución y seriedad en la búsqueda. En el clima organizacional, las mejoras se muestran para tener una correspondencia ilimitada, o más toda la entrada, al igual que las reuniones semana tras semana con la facultad para construir los sistemas de trabajo y los destinos a realizar en las diligencias, promover las capacitaciones y un programa de obtención de ideas innovadoras y tomar decisiones específicas en conjunto. En la satisfacción laboral se indican mejoras para tener un lugar ideal de trabajo y comodidad, programa de compensación y beneficios y placas motivacionales.

Molina (2019) en su trabajo de investigación titulada: “Satisfacción Laboral y su incidencia en el Clima Organizacional del personal. Caso de estudio aplicado en instituciones públicas del cantón Bolívar”, trabajo de grado para optar el título profesional de: Magister en Dirección de Talento Humano. Se busca encontrar de qué manera la variable satisfacción influye en el clima organizacional ya sea en entidades públicas o privadas. Teniendo como objetivo principal: Determinar la incidencia que tiene la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional del personal

de cuatro de las principales instituciones públicas del cantón Bolívar. El método de la presente investigación cuantitativo, es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ A través de esta exploración fue factible descubrir que existe un efecto entre los factores de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, ya que fue factible confirmar que las prácticas jerárquicas aparentemente aceptables o inadecuadas desde el punto de vista característico y externo del personal, se refleja en el lugar de trabajo de manera decidida o adversa.
- ✓ También fue posible establecer, a la luz de los resultados mostrados, que la administración de los ejercicios públicos se centra predominantemente en los sistemas de ayuda mecánica, la fundación y la administración gerencial, ignorando así aquellos trabajos identificados con la iniciativa, a través de los cuales se pueden lograr ventajas bidireccionales entre los representantes, los trabajadores y el elemento; esto para el cumplimiento de la misión institucional.
- ✓ La confiabilidad en el uso de las escalas de estimación y la evaluación de los resultados adquiridos, fue factible construir un incidente notable con la medida establecida por los creadores que caracterizan que existe una conexión entre los factores de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, ya que todo lo que la fuerza de trabajo hace en el perfeccionamiento de sus ejercicios, así como lo que la asociación produce para su giro, afecta en conjunto el clima empresarial; puntos de vista cruciales para la dinámica.

Rosales (2020) en su trabajo de investigación titulada: “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de

COTOPAXI”, trabajo de grado para optar el título profesional de: Psicólogo Industrial. Con el fin de evaluar el clima organizacional de la institución y su influencia en la satisfacción laboral de sus colaboradores pertenecientes al área administrativa. Teniendo como objetivo principal: Analizar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Área Administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi. El método de la presente investigación cuantitativo, es de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental transversal, con una modalidad de investigación de campo. Aplicando como instrumento la ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC de Sonia Palma.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ A través de la aplicación del Test de Clima Laboral de Sonia Palma, el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi ha sido evaluada, esto permitió que se pueda identificar las dimensiones con valoración baja.
- ✓ Por medio de los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral, se llegó a la conclusión que ambas dimensiones del cuestionario se encuentran en un inadecuado nivel, demostrando entonces que la satisfacción dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi requiere atención para aumentar los niveles y así obtener una satisfacción adecuada de cada colaborador.
- ✓ Mediante el uso de la herramienta estadística para correlaciones Rho de Spearman se pudo analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral, obteniendo como resultado la relación de las variables de investigación, validando la hipótesis alternativa que dice: “Si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los Colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi”, por ende, se concluye que el clima organizacional debe ser el adecuado en todos los

aspectos para que la satisfacción de los colaboradores se mantenga en un nivel óptimo y de ese modo la productividad en la institución sea efectiva.

- ✓ Se desarrolló una propuesta de intervención con el fin de mejorar el Clima Organizacional del GAD Provincial de Cotopaxi y de esa manera los niveles de satisfacción se eleven en todos los colaboradores de la institución.

Valdivieso (2018) en su trabajo de investigación titulada: “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador”, trabajo de titulación para optar el título profesional de: Psicóloga Industrial. Presenta como objetivo general: Describir si el clima organizacional está relacionada con la satisfacción laboral en el personal de la Fundación Polinal Ecuador. El método de la presente investigación es descriptiva y no experimental. Aplicando como técnica la observación y la encuesta; y como instrumentos se utilizó un test y el cuestionario.

Presenta la siguiente conclusión:

Se menciona que en los resultados obtenidos de esta investigación para la primera variable que es el clima organizacional es muy poco favorable según el personal puesto que en los resultados obtenidos se ubica en un nivel medio. Por otra parte para la variable de la satisfacción laboral sus resultados indican según el grupo de empleados se encuentra medianamente satisfechos y otros satisfechos.

Antecedentes nacionales

Ortiz (2018) en su trabajo de investigación titulada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016”, trabajo de grado para optar el título de: Maestro en ciencias. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante institución, y a su vez permita superar los niveles de evaluación entre las dos variables Teniendo como objetivo

principal: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, año 2016. La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal, se utilizó el método deductivo-inductivo y el método analítico-sintético. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ En cuanto al nivel de Clima Organizacional, tras el examen y manejo por separado, se observa que el 46,67% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora tiene un grado medio de Clima Organizacional, mientras que el 26,67% tiene un nivel bajo y sólo el 26,67% tiene un nivel indiscutible. Este resultado desestima la especulación particular de la variable Clima Organizacional donde se demostró que el nivel era alto.
- ✓ En cuanto al nivel de Satisfacción Laboral, después de haber realizado la investigación y manejo particular, se ve que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora según nivel de Satisfacción Laboral el 60,00% su nivel de satisfacción es INSATISFECHO, mientras que para el 40,00% su nivel de satisfacción es SATISFECHO. Con estos resultados se rechaza la hipótesis específica de la variable Satisfacción Laboral donde se indicó que el nivel era satisfactorio. El nivel de insatisfacción se debe principalmente a que un 23,3% de trabajadores manifiestan que la institución no brinda estabilidad laboral, en un 10% dicen que no se otorga equitativos beneficios a los trabajadores, un 10% indican que la Municipalidad no valora su trabajo y no brinda oportunidades de ascenso y un 10% declaran que el sueldo no es adecuado en relación al trabajo que realizan.

Olazabal & Tantachuco (2019) en su trabajo de investigación titulada: “Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Empresa Automotores y

Diversos S.A.C. de la ciudad del cusco, 2017”, trabajo de grado para optar el título de: Licenciado en Administracion. Investigación realizada con el fin analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Empresa Automotores y diversos S.A.C Teniendo como objetivo principal: Establecer en qué medida se relacionan el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa Automotores y Diversos S.A.C. de la ciudad del Cusco. La presente investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y con un alcance descriptivo correlacional. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ Tras el estudio, se confirmó la hipótesis general: en Automotores y Diversos S.A.C. se determinó que la relación entre las variables de clima organizacional y las variables de satisfacción laboral era del 40,9%. Desde la ciudad del Cusco, 2017. Se puede decir que los empleados están insatisfechos con su trabajo; esto se debe al liderazgo, falta de entusiasmo por los empleados, trabajo en equipo insuficiente, falta de comunicación, todo lo cual conduce a relaciones interpersonales no óptimas, lo que genera un mal ambiente y se refleja en la organización y resultados.
- ✓ Existe una relación entre el 35,7% de liderazgo y la satisfacción laboral. Los colaboradores informan que están insatisfechos con su trabajo porque no tienen metas y métodos claros para lograrlos. El responsable no brindó incentivos para crear un ambiente de apoyo mutuo y no consideró las ideas y opiniones de los colaboradores
- ✓ No existe relación entre la motivación y satisfacción laboral. Los empleados de Automotores y Diversos suelen estar no motivados porque el salario que reciben no

satisface sus necesidades, su trabajo no les permite abrir una carrera y no se valora su esfuerzo.

Chuquipoma & Mendo (2018) en su trabajo de investigación titulada: “Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2017”, trabajo de grado para optar el título de: Licenciado en Administración de empresas. En la siguiente investigación se buscó identificar los factores del clima organizacional e identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral de sus trabajadores Teniendo como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. La presente investigación tiene un diseño no experimental y de corte transversal, con un alcance descriptivo correlacional. Aplicando como técnica la observación y la entrevista y como instrumento el cuestionario y la guía de observación.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ Existe una conexión excepcionalmente crítica entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jesús, lo que demuestra que el clima jerárquico es un factor básico para mantener un grado suficiente de satisfacción entre los trabajadores de la Municipalidad; por lo tanto, se razona que existe una conexión positiva entre los dos factores.
- ✓ En las propuestas se introducen los procedimientos que ayudan a desarrollar aún más la realización del trabajo para los especialistas de la Municipalidad Distrital de Jesús, sin embargo a partir de la circunstancia concentrada se presume que la conexión entre clima organizacional y satisfacción laboral es indispensable para la gran presentación de la capacidad pública de la Municipalidad.

Díaz (2019) en su trabajo de investigación titulada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe - La Libertad, año 2017”, trabajo de grado para optar el título de: Licenciado en Administración de empresas. En la siguiente investigación se buscó identificar la relación entre el clima institucional y la satisfacción personal de sus trabajadores. Teniendo como objetivo principal: Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, año 2017. La presente investigación tiene un diseño no experimental transaccional y correlacional, de alcance descriptivo. Aplicando como técnica la observación y encuesta. Como instrumento el cuestionario y la guía de observación.

Presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ .El clima organizacional y la satisfacción laboral están altamente correlacionados positivamente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.986; esto significa que a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral; esto también se refleja en las calificaciones de las dos variables, las cuales se encuentran en un nivel medio
- ✓ En términos de satisfacción laboral, también obtuvo un nivel medio de 58,95, debido a que varios de sus factores se presentan de forma limitada, como la autonomía, la cohesión, la presión laboral, la falta de reconocimiento y la falta de equidad con todos.

Rojas (2017) en su trabajo de investigación titulada: “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”, trabajo de grado para optar el título de: Maestro en gestión pública. Presenta como objetivo general: determinar qué relación existe entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica. La presente

investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. Aplicando como técnica la encuesta y como su instrumento predeterminado el cuestionario.

Presenta las siguientes conclusiones:

Los resultados muestran que en 2016 hubo una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del municipio de Lurigancho-Chosica. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,526. La conclusión es que el gerente debe implementar proyectos de mejora continua junto con la unidad operativa responsable para mejorar la relación entre el ambiente de la organización y la satisfacción laboral para brindar mejores servicios.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Clima organizacional*

El entorno de una asociación es una de las perspectivas a las que se hace referencia con más frecuencia en los hallazgos de las autoridades. Es un punto que se ha planteado en los años sesenta, junto con el ascenso del Desarrollo Organizacional y la teoría del sistema a la exploración de las asociaciones.

No es anormal que ésta haya sido la situación. La idea de clima (además de su significado geológico climático) permite ampliar las perspectivas de la evaluación partiendo de una perspectiva sesgada y reductora a una más mundial, apta para coordinar el clima como variable fundamental e incorporar maravillas complejas de una tarea desconcertante.

La relación marco-clima, habitual de la hipótesis de los marcos abiertos obtenida de la Teoría General de Sistemas, propuesta por Bertalanffy (1984) y potenciada con compromisos de la inteligencia artificial, entró con increíble fuerza en la hipótesis jerárquica durante la década de 1960. Esta recomendación -la de ver los marcos autoritarios en su relación con su circunstancia actual- encontró reconocimiento en una hipótesis de asociaciones que buscaba derrotar las

comprensiones innecesariamente robóticas de ciertas metodologías y las reduccionistas de otras. Los puntos de vista formalizadores de la Escuela Clásica, entonces, habían sido seriamente escrutados por las metodologías mentales amigas, que se iniciaron en la Escuela de Relaciones Humanas. (Bertalanffy, 1984)

Según Rodríguez (2005, pág. 161) alude a los discernimientos compartidos por los individuos de una asociación, con respecto al trabajo, al clima actual en el que se desarrolla, a las conexiones relacionales que se producen en torno a él y a las diferentes pautas propias que influyen en su investigación.

Según Brunet (2009, pág. 15) expresa que: El Clima Organizacional como la impresión del clima autoritario controlado por las cualidades, mentalidades o creencias sinceras de los representantes, y los factores subsecuentes, por ejemplo, el cumplimiento y la eficiencia que son afectados por factores ecológicos e individuales. Esta definición entonces, en ese punto reúne las perspectivas autoritarias como la iniciativa, los enfrentamientos, los marcos de premios y disciplina, el control y la gestión, al igual que las singularidades del clima actual de la asociación.

Según Patlan & Flores (2013, pág. 150) caracterizan al clima organizacional como la disposición de las percepciones apasionadas y socialmente compartidas que los expertos tienen de las características de la afiliación y del entorno laboral, introduciendo la perspectiva de las disposiciones en tres niveles (créditos individuales), social (atributos de la relación de funcionamiento y del entorno laboral) y jerárquico (propiedades de la asociación, del trabajo y del clima). Estos discernimientos influyen en la conducta y la ejecución del trabajador en la asociación.

El clima organizacional en el entorno jerárquico es la propiedad o cualidad del clima de autoridad que experimentan o visualizan los individuos de la asociación, la cual repercute en su conducta. Es positivo cuando da el cumplimiento de los requisitos individuales y la elevación ética

de los individuos, y ominoso cuando descuida el cumplimiento de esas necesidades. (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2011, pág. 84)

2.2.2. *Importancia del clima organizacional*

Según lo indicado por Uribe, la importancia del clima organizacional radica en:

El punto de vista mundial, el entorno refleja las cualidades, perspectivas y convicciones de los individuos, que por su inclinación se transforman en componentes del entorno, da crítica a los ciclos que deciden las prácticas autoritarias y, permite presentar cambios ordenados en las mentalidades y prácticas de los individuos, al igual que en el diseño jerárquico o en al menos uno de los subsistemas que lo conforman. (Uribe, 2016, pág. 100)

- ✓ Valorar las bases de contención, tensión o decepción que se suman al movimiento de puntos de vista negativos hacia la asociación.
- ✓ Inicie y apoye el cambio para mostrar a los ejecutivos los componentes particulares sobre los que mediar.
- ✓ Siga el avance de su asociación y espere los problemas que puedan surgir.
- ✓ Reevaluar la fortificación y la mejora de la cultura corporativa y del DO.

De este modo, el jefe puede ejercer el mando sobre la seguridad del entorno para tratar su asociación de la forma más adecuada posible. Un entorno jerárquico afortunado o desafortunado tendrá ramificaciones para la asociación a nivel positivo o negativo, caracterizado por la percepción que los individuos tienen de la asociación.

La importancia poco común de esta metodología radica en que la conducta de un trabajador no es consecuencia de los elementos jerárquicos actuales, entre los que se encuentran las variables del marco autoritario, sus individuos y su conducta, sino que depende generalmente de la impresión que el especialista tiene de estos especialistas. Estos discernimientos dependen generalmente de los ejercicios, las comunicaciones y otras series de encuentros que cada parte

tiene con la organización. En consecuencia, el entorno de autoridad refleja la comunicación entre las cualidades individuales y jerárquicas. (Cortés, 2009)

Así como lo indican Matute, Becerra, & Muñoz (2008, págs. 23-24) En su libro "Clima Organizacional en empresas mineras", Aluden la importancia de este tema:

- a. Identifica las cualidades y carencias, independientes, de grupo y jerárquicas; coordinando y actualizando los esfuerzos hacia aquellos focos que no abordan el avance o el desarrollo posterior de los espacios de oportunidad y las capacidades de mejora.
- b. Da a ver como se ve la organización y que es lo que proyecta a distancia (clientes, proveedores, etc.) puede haber una crítica de cómo se ve en comparación con su oposición.
- c. Incluye la facultad de distinguir las causas que están creando los problemas de conducta que se ven en la asociación.
- d. Decide las prácticas prevalentes que pueden crear una circunstancia de riesgo y su efecto en la organización.
- e. Proporciona un resultado de aprendizaje, ya que el personal no sólo encuentra toda la información relevante sobre la asociación, sino que además obtiene una estrategia para reconocer sus problemas por sí solo. La capacidad probable de abordar los problemas puede aumentar de forma impresionante durante el análisis.
- f. Sobre la base de la determinación, se establecen las necesidades para poner en marcha un curso de cambio social.

2.2.3. Características del Clima Organizacional

La idea de clima organizacional tiene importantes y variados atributos, entre los que podemos destacar. Según Chiavenato (2011):

- a. El clima alude a los atributos de la circunstancia actual de la asociación en la que se desenvuelven los individuos de la misma, cuyas cualidades pueden ser internas o externas.
- b. Estos atributos son vistos directamente o por implicación por los individuos que trabajan en ese clima, siendo estos últimos los que deciden el entorno autoritario, ya que cada parte tiene una visión alternativa del clima donde trabaja.
- c. El ambiente organizacional es un cambio impermanente en la mentalidad de los individuos que puede deberse a algunas razones: últimos días del cierre anual, medida de recorte, expansión general de las compensaciones, entre otras. Por ejemplo, cuando la inspiración se expande, hay una expansión en el ambiente de autoridad, ya que hay ganas de trabajar, y cuando la inspiración disminuye, también disminuye.

Según Rodríguez (2010) estableció que:

El clima organizacional tiene atributos explícitos que incluyen continuamente a los individuos de las asociaciones, el clima que crean y la importancia que el entorno adquiere en las asociaciones actuales, ya que el entorno ha pasado a formar parte de la autoimpresión del marco jerárquico. De este modo, el entorno autoritario es retratado por los acompañantes: (p. 85)

- a. El entorno alude a la circunstancia en la que se desarrolla el trabajo de la asociación. Los factores que caracterizan el entorno son perspectivas que se identifican con el lugar de trabajo.
- b. El entorno de una asociación tiene un carácter específico e inmutable, a pesar de encontrarse con cambios debidos a circunstancias coyunturales. Esto implica que es factible depender de una fuerza específica en el entorno de una asociación, con

cambios generalmente lentos, pero que afectan de manera pertinente al desarrollo autoritario. Una circunstancia de choque inestable, por ejemplo, puede demoler el entorno jerárquico durante un periodo de tiempo casi prolongado.

- c. El entorno de autoridad afecta inequívocamente a las prácticas de los individuos de la organización. Un entorno decente hará que las personas estén más dispuestas a participar de forma eficaz y productiva en la presentación de sus tareas. Un entorno pésimo, por el contrario, dificultará mucho el trato con la asociación y facilitará el trabajo.
- d. El entorno autoritario influye en el nivel de responsabilidad y de identificación de los individuos de la asociación con ella. Una asociación con un entorno decente tiene una alta probabilidad de lograr un grado crítico de prueba de reconocimiento de sus individuos, mientras que una asociación con un entorno impotente no puede anticipar un nivel serio de ID. Las asociaciones que se quejan por el hecho de que sus representantes "no tienen la camisa puesta", ordinariamente tienen un ambiente autoritario extremadamente terrible.
- e. El entorno autoritario está influenciado por las prácticas y perspectivas de los individuos de la asociación y, por tanto, influye en esas prácticas y mentalidades. En definitiva, un individuo puede percibir cómo el entorno de su asociación es maravilloso y, sin reconocerlo, contribuir con su propia conducta a que este entorno sea encantador; en el caso contrario, ocurre regularmente que los individuos que tienen un lugar con una asociación hacen reacciones desagradables del entorno de sus asociaciones, sin ver que son sus mentalidades negativas las que están moldeando este entorno de decepción y descontento.

- f. El entorno de una asociación está influenciado por varios factores subyacentes, por ejemplo, el estilo de la junta directiva, los enfoques y diseños de los ejecutivos, los marcos de empleo y terminación, etc. Estos factores, por lo tanto, también pueden estar influenciados por el entorno.
- g. La inasistencia y la rotación innecesaria pueden ser marcadores de un entorno laboral indefenso. Algo casi idéntico ocurre con la decepción laboral. Una asociación con altos índices de inasistencia o en la que sus individuos están decepcionados es positivamente una asociación con un entorno laboral desamparado.

2.2.4. Factores que conforman el Clima Organizacional

2.2.4.1. Relaciones interpersonales

“Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (Brunet, 2009, pág. 110)

“Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera, amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo” (Patlán & Flores, 2013, pág. 133)

a) Comunicación:

La correspondencia es indispensable y fundamental para la conducción de asociaciones, reuniones y personas. Como norma, la correspondencia tiene cuatro capacidades esenciales en una asociación, reunión o persona: control, inspiración, articulación de sentimientos y datos (William & Terence, 1976):

- ✓ Control; Tiene un sólido papel de control la comunicación en la conducta de la asociación, las reuniones y los individuos. En el momento en que las personas mantienen las normas y los sistemas de trabajo, o cuando imparten un tema de

trabajo a sus cercanos predominantes, hacen que la correspondencia tenga una labor de control.

- ✓ Inspiración; La comunicación cultiva la inspiración cuando caracteriza lo que un individuo debe hacer, evalúa su presentación y lo ordena en los objetivos y resultados a lograr.
- ✓ Articulación de sentimientos; La comunicación en una reunión aborda una opción para que los individuos comuniquen sus sensaciones de decepción o satisfacción.
- ✓ Datos; La toma de decisiones individuales y colectivas trabaja con la comunicación mediante el envío de información que reconoce y evalúa los proyectos electivos (Chiavenato, 2009, pág. 308)

b) Trabajo en equipo:

Joseph Juran, el maestro y percibido precursor del valor de los ejecutivos, propuso la forma grupal de tratar el pensamiento crítico en las organizaciones japonesas, a la vista de los pensamientos adjuntos:

- ✓ Los grupos dependen de conexiones llenas de sentimiento y pasión y de interacciones únicas entre los individuos. Incluyen variedad y solidaridad, transparencia y reconocimiento, fiabilidad y compasión, análisis y disposición, seguridad y asunción de riesgos para hacer algo singular y aun digno de mención de lo que se lograría ensamblando piezas individuales.
- ✓ Los equipos no tienen que responder ni presionar a sus individuos, ni requieren su devoción. Por lo general, los rodamientos fluyen en consecuencia a través de la prueba distintiva y la mezcla de visión, objetivos y procedimientos.

- ✓ Los grupos se retratan por su indiscutible conexión, sus esfuerzos centrados en el alma total, la adoración que la gente muestra en sus asociaciones y su satisfacción con la idea de sus medidas de trabajo. La capacidad de actuar juntos es lo que hace que los grupos sean sorprendentes. Lentamente establecen unidades de energía jerárquica, que coordinan deliberadamente en activos para que sus individuos renuncien a prácticas innecesariamente despiadadas e individualistas, dispuestas para explotar el déficit de las limitaciones sociales (Chiavenato, 2009, págs. 284-285)

2.2.4.2. Autonomía

Según Patlán & Flores (2013, pág. 134) en su libro "Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional" caracterizan la idea de independencia como: Nivel en que el personal van a percibir la autonomía en sus puestos y tienen la oportunidad de escoger el enfoque más ventajoso para desempeñar sus ejercicios en el centro laboral.

Para Griffin, Phillips, & Gully (2016) caracterizan la independencia como: Nivel en que el trabajo otorga oportunidad. Libertad y atención para armar la actividad laboral y decidir los sistemas para ejecutarlo.

- a) Libertad de expresión:** “Es un derecho fundamental para el desarrollo de la persona como tal y en colectividad. Asimismo es un principio que apoya la libertad de cada individuo con el fin de que articule sus opiniones e ideas sin tener ningún temor a represalia alguna” (Arlegui, Garcia, & Meneses, 2007, pág. 4)

b) Decisiones: “La decisión es el proceso mediante el cual la información percibida es utilizada para evaluar varios cursos de acción y escoger entre ellos. La decisión es la elección de una entre dos o más opciones” (Chiavenato, 2009, pág. 226)

La presencia de una necesidad o cuestión de una elección dependerán fundamentalmente de la opinión de cada individuo o asociación. Al hablar de la impresión de la asociación se hace referencia a la opinión de los individuos que deciden las principales opciones de la asociación. Las elecciones autorizadas cambian en complejidad y pueden ordenarse en dos grupos:

- Decisiones programadas: son las que se repiten. Son cotidianas, distintas y siguen una metodología establecida para abordar el tema. Modelos: reglas de elección de la mano de obra, evaluación de artículos y administraciones.
- Decisiones no programadas: Son incoherentes y no tienen métodos caracterizados para ocuparse del tema. Ocurren cuando la asociación no ha visto un problema y no sabe exactamente cómo responder. No hay medidas inequívocas, las alternativas son inciertas y no es seguro que el acuerdo propuesto resuelva el problema. Modelos: Arreglo estratégico, Disminución del coste de las operaciones. (Chiavenato, 2009, pág. 227)

2.2.4.3. Liderazgo

Como indica (Chiavenato, 2009, pág. 336), la idea de iniciativa se caracteriza de la siguiente manera: El liderazgo es, podría decirse, una fuerza individual que permite a alguien impactar a otros a través de las conexiones existentes. El impacto infiere un intercambio relacional, donde una manifestación singular para incitar o ajustar la conducta. En esta relación hay siempre un pionero (el individuo que impacta) y el conducido (los

sujetos a su impacto). La idea de impacto está firmemente conectada con las de fuerza y autoridad.

Los indicadores que ayudan a calibrar la iniciativa en un establecimiento podrían ser los siguientes

- a) Transaccional: Según Figueroa, la autoridad condicional alude al tipo de iniciativa que depende de la recopilación de objetivos y de la ejecución anticipada, cumpliendo en caso de que los objetivos se cumplan, y rechazando o reprobando si la situación es la inversa. Llamada así debido al "intercambio" acto que la asociación remunera a los compañeros por su trabajo y consistencia. La premisa de la autoridad condicional es una medida de intercambio o comercio llevada a cabo por los pioneros y sus fieles (Figueroa, 2011, pág. 101)
- b) Transformacional: Según Figueroa, la iniciativa basada en el valor alude al tipo de autoridad que es la inversa directa de la basada en el valor y funciona en base a cambiar la inspiración habitual dependiente de la remuneración por la obligación con los objetivos, los individuos y la asociación. Un jefe innovador no se centra exclusivamente en la ampliación de la presentación del individuo, sino en la obligación de la parte de la reunión para su propio giro, que como resultado adquiere un aumento de la exposición en la recolección de los destinos de la asociación (Figueroa, 2011, pág. 101)

2.2.4.4. Supervisión

Podemos caracterizar la gestión, de forma excepcionalmente amplia, en el ámbito laboral, como el ciclo gerencial que comprende la comprobación ordenada, por parte de un administrador, de la acción de al menos un subordinado, en el corto, mediano y largo plazo,

creada a través de la conciliación de enfoques claves, fundacionales y de medida y "que abarca desde la consolidación y unión del o los supervisados al conjunto de trabajo su conclusión singular y el significado de sus destinos de trabajo y mejora para un período ofrecido, hasta la instantánea de la evaluación de su consistencia, la proyección del marco temporal de acompañamiento y la observación de los cambios normales de ejecución, etc., muchos períodos" (Estrada, 2016)

a. Supervisión sancionadora

Esta gestión de refrendo se configura por una sanción de carácter autoritario impuesta al trabajador, por presentar una falta intencional que se produce ante el cansancio de una interacción disciplinaria común o verbal, y en la que se satisface una capacidad preventiva, reparadora y aseguradora de las normas establecidas y verbales que deben verse en la actividad de la capacidad en el trabajo. (Ardilla, 2009)

b. Supervisión orientadora

La orientación debe dar su consentimiento a las normas de trabajo que la acompañan:

- ✓ Debe tener la opción de identificar, consistentemente y por diferentes medios, las insuficiencias y problemas en la exposición de sus supervisados.
- ✓ Debe tener la opción de preparar en las diversas tareas que realizan a sus supervisados, para lograr una ejecución prevalente.
- ✓ Debe tener la opción de percibir el potencial de avance y ejecución común en cada uno de sus supervisados, capacitándolos y preparándolos para la enunciación de ese potencial.

- ✓ Debe tener la opción de dar respuestas a los problemas de apertura de sus examinados (o, mejor aún, facultar la creación, recopilación y ejecución de sus propias respuestas por parte de sus supervisados) y acompañarlos en su desarrollo. (Estrada, 2016)

c. Supervisión capacitadora

Esta gestión de empoderamiento tiene como objetivo primordial la realización de la ejecución del trabajo predominante de modo que sea sostenible y creciente; su sustancia, esencialmente de conexión humana; su metodología debe ser básicamente instructiva; Incorpora cuestiones como la comprobación y evaluación eficiente de la conducta extensiva en el trabajo, la actividad constante (reparadora e instructiva) para la mejora incesante de la ejecución en la totalidad de sus espacios, la incitación duradera para la ejecución predominante, y el uso de la disposición de resultados logrados por cada supervisado dependientemente en su examen de presentación. (Estrada, 2016)

2.2.5. Satisfacción laboral

Es la postura que adopta del individuo ante su labor. Los trabajos que realizan los individuos son mucho más que los ejercicios que realizan., ya que también requieren la asociación con los compañeros y jefes, el consentimiento de las directrices y estrategias jerárquicas, la satisfacción de las directrices de ejecución, la resistencia de especificaciones de labor, entre otras. (Amorós, 2007, pág. 74)

Según Robbins (2004) indica que:

La satisfacción laboral es la mentalidad general que tiene un individuo hacia su trabajo. En los casos en los que un colaborador desarrolla un buen grado de satisfacción en su trabajo, no hay duda en que tendrá una perspectiva inspiradora de su labor. Por el contrario, alguien que se sienta

decepcionado mostrará una mentalidad negativa. Cuando se habla de mentalidad representativa, normalmente se alude a la satisfacción laboral. (pág. 78)

Según Griffin & Moorhead (2010) afirman que "la satisfacción laboral refleja hasta qué punto los individuos descubren el placer o la decepción en su trabajo. Una amplia exploración sobre la satisfacción laboral muestra que los factores individuales, por ejemplo, las necesidades y los deseos individuales, deciden esta disposición, junto con los factores jerárquicos y de grupo, como las asociaciones con los colaboradores y los jefes, y las condiciones de trabajo, los acuerdos laborales y la remuneración". (pág. 69)

2.2.5.1. Desempeño

Es la disposición de los atributos o capacidades de conducta o ejecución de un individuo, grupo o asociación. O, por otra parte, de los hombres, máquinas, equipos, artículos o marcos, en examen con que tienen alguna finalidad, principios o supuestos recientemente caracterizados. Es la demostración de ejecutar, elaborar, completar un movimiento específico. Es la manera en que los individuos, grupos o asociaciones llevan a cabo sus tareas y ejercicios y, en consecuencia, cumplen con los objetivos jerárquicos y avanzan en los resultados magníficos. (Chiavenato, 2017)

A. Conocimiento de trabajo

La información sobre el trabajo a realizar también debe considerarse una pieza importante de este conjunto de habilidades, ya que se deduce que, si el representante no tiene ni la más remota idea de los supuestos de su jefe, o de los requisitos de su cliente, entonces, en ese momento no tiene ni idea de cuál es el trabajo a realizar. De este modo, apenas puede transmitir los resultados normales.

B. Cumplimiento de objetivos

Como indica (Peter F. Drucker) citado por (Zamora, s.f.), expresa en que los directores deben esforzarse por crear y lograr un ámbito de destinos en todos los espacios donde el movimiento es básico para la actividad y el logro del marco de la administración.

2.2.5.2. Condiciones de Trabajo

La mecanización constante e inventiva del trabajo, los cambios de ritmo, la creación, los planes, los avances, las habilidades individuales, etc., producen un movimiento de condiciones que pueden impactar en la prosperidad, en los supuestos estados del trabajo, que podemos retratar como "la disposición de los factores que caracterizan la presentación de un encargo en un clima que decide la fuerza del especialista según tres factores: físico, mental y social". (Trabajadores, s.f., pág. 2)

2.2.5.3. Motivación

Según Robbins & Coulter (2010) muestran que la inspiración alude al ciclo por el que los esfuerzos de un individuo se potencian, coordinan y apoyan hacia la consecución de un objetivo. Esta definición tiene tres componentes clave: energía, porte y constancia.

El componente de energía es una proporción de fuerza o impulso. Un individuo enérgico invierte una energía más destacada y un trabajo más difícil. No obstante, también hay que pensar en la naturaleza del trabajo. Los grados innegables de esfuerzo no impulsan realmente la ejecución positiva de la ocupación, excepto si se desvía hacia un camino que ayude a la asociación. El esfuerzo coordinado de forma fiable hacia los objetivos de la asociación es el tipo de esfuerzo que necesitamos de nuestros representantes. Por último, la inspiración incorpora un elemento de incansabilidad (pág. 341)

2.2.5.4. Compañerismo

Se considera como el sentimiento de estima que uno tiene por los demás, o la facultad de tener la opción de saludar calurosamente a los demás y no sacarlo hasta haber logrado o alcanzar un objetivo compartido, a pesar de que hay numerosos enfoques para ser cómplices como una sala de estudio, viajes o un grupo de fútbol, ser un asociado va más allá de los intereses cercanos, es realmente compartir procesos de pensamiento o logros, es aportar lo impresionante de uno mismo para hacer la calle encantadora y eficaz.

La amistad es un entusiasmo subyacente por el otro, llevado al mundo de la cercanía real y procedido en alguna circunstancia, para ser específico la escuela, la sustancia de trabajo, la inscripción normal en una reunión de personas que funciona. Es simplemente la mentalidad subyacente de sentirse conectado a otra persona y de gustar enfáticamente de este vínculo. (Aguiar & Pinto, 2015)

2.2.6. *Importancia de la satisfacción laboral*

Todos los directivos saben, o deberían saber, la importancia de los RRHH para el logro de su organización. Las personas del grupo de trabajo son el principal recurso de cualquier empresa, ya que un nivel importante del increíble funcionamiento de su afiliación depende de ellas. Es inestimable que todos los aliados sean realmente útiles, que se sometan y se incluyan sin límites, y que sean útiles en su trabajo. Sin embargo, esta actitud de los trabajadores depende de numerosos componentes, similares a su persona y carácter, pero además, o más bien, de partes útiles.

En general, para que sus delegados sean poderosos, útiles y provechosos, es importante que encuentren un grado particular de satisfacción en sus capacidades y tareas diarias, lo que les impulsa a continuar con sus esfuerzos cotidianos.

La satisfacción laboral se identifica firmemente con la responsabilidad y la eficacia representativas. Como indican algunas investigaciones, que un trabajador este satisfecho

incrementaría su actividad útil progresivamente cada mes en un 12%. Es más, la verdad es que cuando los individuos están animados y contentos de ir a sus puestos, trabajan más y mejor. En cualquier caso, ¿cómo puede garantizar que sus colegas estén realmente satisfechos?

Lo primero que debe recordar es que la realización laboral está cerca de casa, es decir, lo que le impulsa y satisface a usted no tiene por qué satisfacer a su asociado. La realización depende de diversas variables, tanto inherentes como externas, por ejemplo, los requerimientos individuales de cada persona o las suposiciones que tiene. Por otra parte, los factores que incitan a esta la satisfacción laboral pueden ser cambiantes según pasa el tiempo de funcionamiento. (Retos Directivos, 2021)

2.2.7. *Determinantes de la satisfacción en el trabajo*

Según Amorós (2007, pág. 75) entre ellas podemos encontrar:

- a. Recompensas justas, cuando un trabajador ve que la asociación en la que trabaja tiene estrategias de promoción razonables, y que su compensación es razonable para el trabajo que realiza, su satisfacción será menor.
- b. El trabajo que pone a prueba la mente, por ejemplo, el trabajo que requiere que el trabajador haga un intento psicológico para realizarlo, le gustará al representante, ya que querrá poner a prueba todas sus capacidades.
- c. Compañeros solidarios, tener compañeros cordiales y estables provocará una mayor realización del trabajador.
- d. Condiciones de trabajo favorables, cuando los representantes trabajan en condiciones de trabajo protegidas y abiertas, se sentirán más realizados.
- e. Compatibilidad entre el carácter y el cargo
- f. Genética

2.2.8. *Formas en que los empleados demuestran su insatisfacción*

Según Amorós (2007). En general, las formas en que los representantes de las asociaciones muestran su decepción son las siguientes:

- ✓ Expresión: Es cuando la decepción se comunica intentando trabajar de forma efectiva y útil en las condiciones actuales.
- ✓ Salida: Ocurre cuando la decepción se coordina para dejar el entorno laboral.
- ✓ Negligencia: Se refiere a la decepción que se comunica al coincidir en que las condiciones se deteriorarán.
- ✓ Lealtad: Se refiere a la decepción que se comunica a través de la tranquilidad o la confianza en que las cosas mejorarán.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- 1) **Actitudes.** - Son explicaciones evaluativas, ya sean geniales o problemáticas, en cuanto a objetivos, individuos u ocasiones. Reflejan lo que uno siente por algo. Las mentalidades no son equivalentes a los valores, sino que ambos están asociados. (Ortego, López, & Alvarez, 2011)
- 2) **Ambiente laboral.** – La entidad, para que la concentración sea más efectiva, debe considerar cada uno de los diversos ángulos, por ejemplo, las oficinas, la innovación, los marcos de inspiración, la construcción y el tamaño, aceptándolos como variables aptas para afectar el nivel de determinación del personal con la entidad. (Olivier, 2018)
- 3) **Capacitación.** - Es un curso persistente de aprendizaje educativo, a través del cual se crean las habilidades y capacidades de los representantes, permitiéndoles una presentación superior en su trabajo habitual. Puede ser muy interno o externo, como lo indica un programa súper duradero y apoyado que puede dar compromisos a la organización. (Jaureguiberry, 2017)

- 4) **Clima Organizacional.** – Agrupación de elementos que inciden de forma enfática o adversa en la conducta de los individuos, en función del temperamento que introduzca cada uno de ellos. (Chiavenato, 2017)
- 5) **Liderazgo.** - Es el reconocimiento social del límite y la agresividad que deben tener los grupos de supervisión para conducir a la asociación hacia la grandeza. Los pioneros deben, obviamente, mostrar su obligación de mejora persistente, fomentando la misión y la visión institucionales, llegando y actuando en sus ciclos como modelo para el resto del personal que trabaja en la asociación y dependiendo de los fundamentos de la colaboración para decidir las mejores opciones. (Alfonso, Alvero, & Tillán, 1999)
- 6) **Relaciones interpersonales.** - Alude a la correspondencia equitativa entre el especialista y sus compañeros, el personal reglamentario y administrativo, es decir, con los diferentes trabajadores del lugar de trabajo. En el momento en que el lugar de trabajo es suficiente, el colaborador se siente muy bien, esto repercute en el individuo al igual que en su movimiento y, evidentemente, en el tránsito que identifica con los demás. (Wiemann, 2011)
- 7) **Satisfacción Laboral.** – Es la inclinación de prosperidad que tienen los representantes en su entorno laboral. La Satisfacción laboral se percibe como un factor que decide el nivel de prosperidad que un individuo encuentra en su entorno laboral, se identifica con la perspectiva y la prosperidad individual, todos los individuos tienen deseos que no pueden ser desatendidos y si los administradores perciben que el trabajo realizado por los individuos del establecimiento son aceptables, crearán en ellos una plenitud y en esta línea trabajan en su exposición. (Gamboa, 2010)

- 8) **Trabajo en equipo.** - Se trata de una adecuación más destacada y de una mayor destreza en la consecución de los objetivos ideales. Es un trabajo excepcionalmente beneficioso: permite obtener información de los demás e intercambiar datos; crea impulso, dinamismo, imaginación, dominio y capacidad de escucha; al compartir se despierta a las personas; la correspondencia es satisfactoria y a menudo termina en compañerismo; la técnica de trabajo mejora y, por último, se obtienen mejores resultados. (Peiro, 2020)

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. *Hipótesis General*

El clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

3.1.2. *Hipótesis Secundarias*

- a. El liderazgo tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021
- b. La supervisión tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021
- c. Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021
- d. La autonomía tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. *Operacionalización de las Variables*

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima Organizacional	Se trata de los discernimientos que comparten los individuos de una asociación sobre el trabajo, el clima real en el que se desarrolla, las conexiones relacionales que se producen en torno a él y las diferentes pautas convencionales que influyen en dicho trabajo. (Rodríguez, 2005, pág. 161)	El análisis del clima organizacional se puede realizar elaborando un diagnóstico de las percepciones de los individuos. Las dimensiones que han de utilizarse como objeto de estudio para analizar el clima organizacional son: (Liderazgo, Supervisión, Relaciones Interpersonales y Autonomía). Aplicando un modelo de cuestionario que se basa en el escalamiento tipo Likert. Consta de 16 ítems	Liderazgo	Dirección de grupo Control Apoyo Orientadora	1, 2, 3, 4
			Supervisión	Capacitadora Sancionadora	5, 6, 7, 8
			Relaciones Interpersonales	Comunicación Trabajo en equipo	9, 10, 11, 12
			Autonomía	Libertad de expresión Decisiones.	13, 14, 15, 16

Satisfacción Laboral	<p>Las emociones positivas que se generan al evaluar las características del colaborador. Esta definición es extremadamente amplia. Sin embargo, es innata en la idea. Hay que tener en cuenta que el trabajo de un individuo es algo más que los ejercicios conspicuos de obtener registros ordenados, componer código de programación, servir a los clientes. El trabajo requiere interactuar con colegas y jefes, seguir las reglas y políticas de la organización, cumplir con los estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo generalmente menos que ideales, etc. (Robbins & Timothy, 2009)</p>	<p>Aplicación de un conjunto de variables y factores que proporcionará un sistema de desarrollo satisfactorio para las personas dentro de la organización u organización, cuyo objetivo principal es comprender con precisión cómo se está desempeñando el trabajador y si lo está haciendo correctamente. Cuestionario que consta de 16 ítems. Las dimensiones que se utilizaron para analizar el desempeño laboral son: Condiciones de trabajo, Compañerismo, Motivación y Desempeño.</p>	Condiciones de trabajo	Ambiente Jornada Laboral Tecnologías Apoyo al compañero	1, 2, 3, 4
			Compañerismo	Empatía Intereses de grupo Posibilidades de ascensos	5, 6, 7
			Motivación	Reconocimiento de logros Compensación económica satisfactoria	8, 9, 10, 11, 12, 13
			Desempeño	Conocimiento del trabajo Cumplimiento de objetivos	14, 15, 16

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

4.1.1. *Tipo de Investigación.*

El siguiente estudio corresponde al tipo básico, ya que aporta conocimientos teóricos científicos.

La investigación básica es denominada también como investigación pura, teórica o dramática, tiene como objetivo incrementar los conocimientos científicos y contrastarlo con su aspecto práctico. (Zapata, Mendoza, & Hernandez, 2013)

4.1.2. *Nivel de la Investigación.*

La siguiente investigación es descriptiva correlacional porque se asocia el Clima organizacional y Satisfacción Laboral para ver el grado de asociación entre ambas variables.

Descriptivo

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

Correlacional

Los estudios correlacionales por su parte “tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93).

4.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

4.2.1. *Método de Investigación*

El método de investigación es cuantitativo en esta investigación, Según Canahuire, Endara, & Morante (2015), “una investigación cuantitativa representa un conjunto de procesos, es

secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente, y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego podemos redefinir alguna fase”.

4.2.2. *Diseño de Investigación*

La presente investigación será no experimental, debido a que no se manipulará las variables a estudiar que vienen a ser el clima organizacional y la satisfacción laboral; es decir se observara en su contexto natural para ser analizados.

Por otro lado esta investigación será del tipo transversal porque permitirá obtener datos en un momento determinado que viene a ser el periodo 2021. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152)

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. *Población.*

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) la población es el conjunto de las unidades de revisión, que contienen las cualidades necesarias para ser consideradas en consecuencia. La población objeto de estudio estará compuesta por 98 miembros del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati.

4.3.2. *Muestra.*

Para la investigación se considerará una muestra no probabilística por conveniencia (29 trabajadores), con un tipo de muestreo por conveniencia al total de la población del personal administrativo donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador. La muestra se dirige a un surtido de delegados firmes de toda la población. Hay varios tipos de inspección. El tipo de prueba adquirida depende de la cantidad, y la cantidad elegida se comunica en una representación. (Hernandez, Fernandez, & Bastita, 2010, pág. 349)

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. Técnicas.

Para este estudio de investigación se utilizará como técnica la encuesta para poder medir el clima organizacional y la satisfacción personal, y poder recolectar datos. El cual será aplicado en todo el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati.

4.4.2. Instrumentos.

Se utilizará como instrumento el cuestionario el cual permitirá medir el Clima Organizacional y la satisfacción personal a través de preguntas cerradas al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, en dicho cuestionario se evaluará sus dimensiones.

IV. Resultados

4.1. Análisis de Tablas y Gráficos

Tabla 1

Su jefe inmediato trabaja para aumentar su confianza y Autoestima así como para desarrollar y potenciar su talento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4
Muy pocas veces	2	6,9	6,9	10,3
Algunas Veces	1	3,4	3,4	13,8
Casi siempre	3	10,3	10,3	24,1
Siempre	22	75,9	75,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

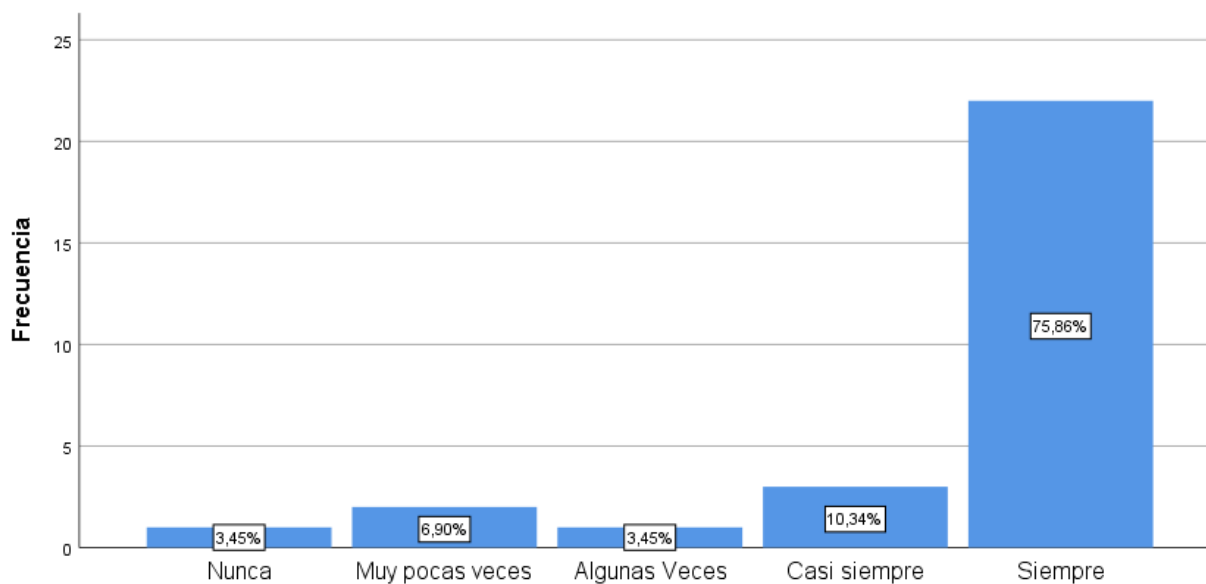


Figura 1 Su jefe inmediato trabaja para aumentar su confianza y Autoestima así como para desarrollar y potenciar su talento

En la figura 1 se observa que el 75.86% considera que su jefe inmediato siempre trabaja para aumentar la confianza y Autoestima y para potenciar sus talentos, mientras que el 10.34%

afirma que su jefe inmediato casi siempre trabaja para aumentar la confianza y Autoestima, por otro lado el 3.45% considera que su jefe inmediato algunas veces trabaja en la confianza y Autoestima, el 6.90% considera que su jefe inmediato muy pocas veces trabaja en tales aspectos, por último el 3.45% afirma que su jefe inmediato nunca trabaja en la confianza y Autoestima de los trabajadores a su cargo; se concluye que la mayor parte de los jefes inmediatos trabajan en la confianza y autoestima y para potenciar los talentos de sus trabajadores.

Tabla 2

Su jefe inmediato le proporciona información suficiente y necesaria para realizar bien su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
	Muy pocas veces	1	3,4	3,4	3,4
Válid	Algunas Veces	3	10,3	10,3	13,8
o	Casi siempre	4	13,8	13,8	27,6
	Siempre	21	72,4	72,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

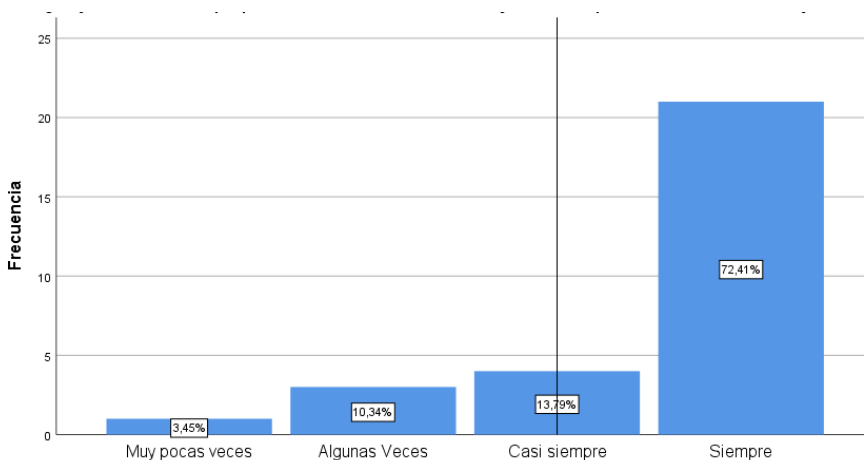


Figura 2 Su jefe inmediato le proporciona información suficiente y necesaria para realizar bien su trabajo

En la figura 2 se observa que el 72.4% considera que su jefe inmediato siempre le proporciona información suficiente para realizar su trabajo, mientras que el 13.8% afirma que su jefe inmediato casi siempre le proporciona información suficiente para realizar su trabajo, por otro lado el 10.3% considera que su jefe inmediato algunas veces le proporciona información suficiente para realizar su trabajo; asimismo, el 3.4% considera que su jefe inmediato muy pocas veces le proporciona información suficiente para realizar su trabajo, por último se concluye que la mayor parte de los jefes inmediatos siempre proporcionan información suficiente y necesaria para realizar su trabajo.

Tabla 3

Su jefe inmediato le proporciona control y orientación en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,9	6,9	6,9
Algunas Veces	1	3,4	3,4	10,3
Casi siempre	5	17,2	17,2	27,6
Siempre	21	72,4	72,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

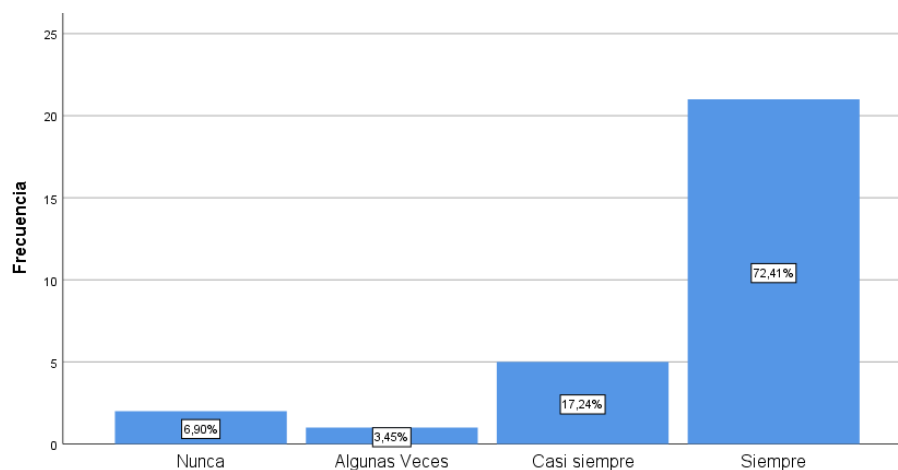


Figura 3 Su jefe inmediato le proporciona control y orientación en su trabajo

En la figura 3 se observa que el 72.4% considera que su jefe inmediato siempre le proporciona orientación en la realización de su trabajo, mientras que el 17.2% afirma que su jefe inmediato casi siempre le proporciona orientación en la realización de su trabajo, por otro lado el 3.4% considera que su jefe inmediato siempre le proporciona orientación en la realización de su trabajo; asimismo, el 6.9% considera que su jefe inmediato siempre le proporciona orientación en la realización de su trabajo, por último, se concluye que la mayor parte de los jefes inmediatos siempre proporcionan control y orientación en la realización del trabajo de sus trabajadores.

Tabla 4

Cuándo me encuentro en dificultades, siento apoyo en mi jefe

		Frecuencia			Porcentaje acumulado
Válid o	Muy pocas veces	2	6,9	6,9	6,9
	Casi siempre	11	37,9	37,9	44,8
	Siempre	16	55,2	55,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

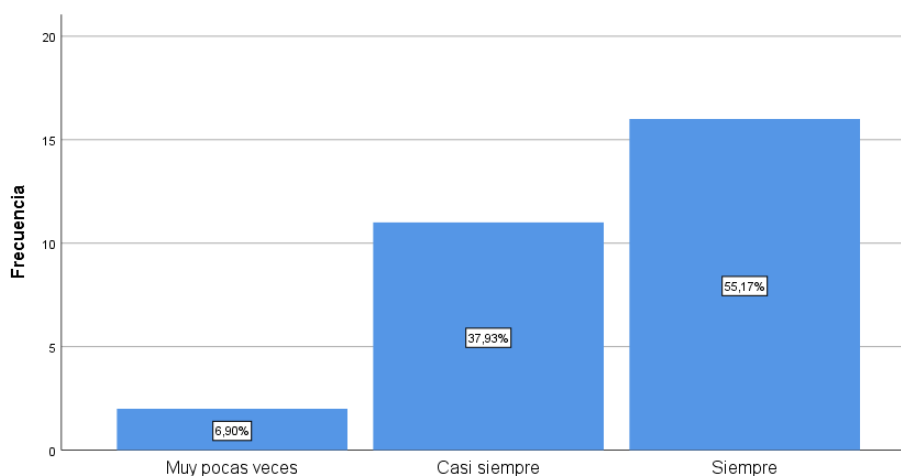


Figura 4 Cuándo me encuentro en dificultades, siento apoyo en mi jefe

En la figura 4 se observa que el 55.2% de los encuestados siempre piden apoyo a su jefe cuando encuentran dificultades, mientras que el 37.9% de los encuestados casi siempre piden apoyo a su jefe cuando encuentran dificultades, por otro lado, el 6.9% de los encuestados muy pocas veces piden apoyo a su jefe cuando encuentran dificultades; por último, se concluye que poco más de la mitad de los trabajadores siempre piden apoyo a su jefe cuando se encuentran en dificultades.

Tabla 5

Su jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas Veces	3	10,3	10,3	10,3
Válido Casi siempre	8	27,6	27,6	37,9
Válido Siempre	18	62,1	62,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

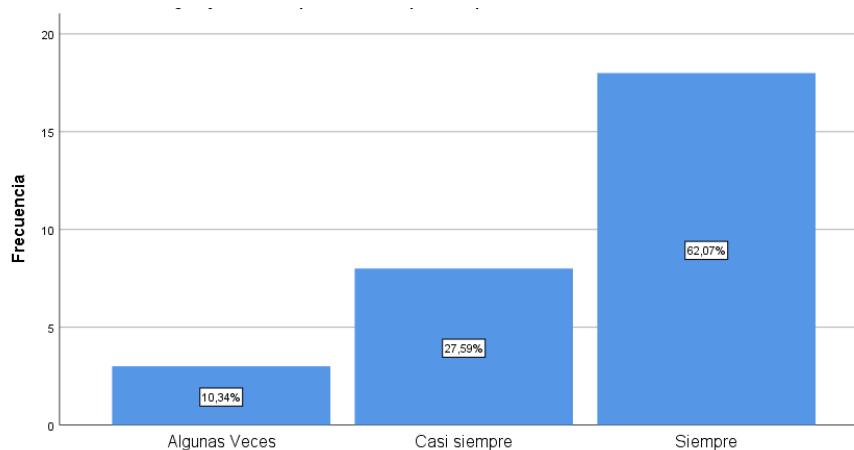


Figura 5 Su jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente

En la figura 5 se observa que el 62.1% de los encuestados considera que su jefe siempre es una persona con quien hablar abiertamente, mientras que el 27.6% de los encuestados considera que su jefe casi siempre es una persona con quien hablar abiertamente, por otro lado, el 10.3% de los encuestados considera que su jefe algunas veces es una persona con quien hablar abiertamente; por último, se concluye que la mayoría de los jefes siempre son personas con quien hablar abiertamente.

Tabla 6
Su jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Algunas Veces	2	6,9	6,9	6,9
Válido Casi siempre	9	31,0	31,0	37,9
Válido Siempre	18	62,1	62,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

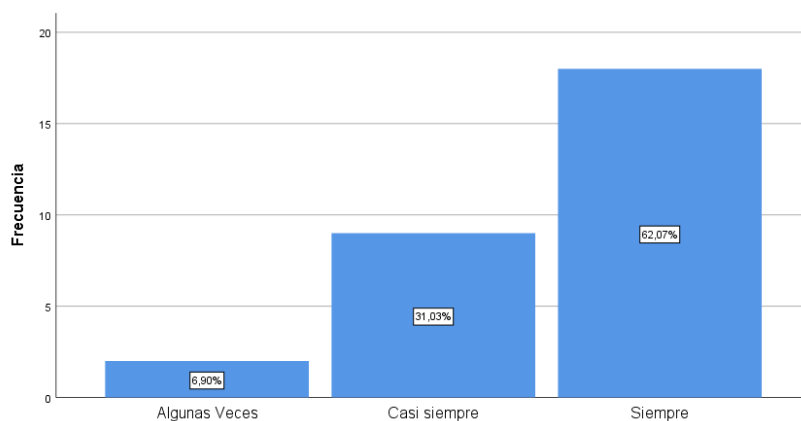


Figura 6 Su jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo

En la figura 6 se observa que el 62.1% de los encuestados considera que su jefe siempre cumple con los compromisos que adquiere con ellos, mientras que el 31.0% de los encuestados considera que su jefe casi siempre cumple con los compromisos que adquiere con ellos, por otro lado, el 6.9% de los encuestados considera que su jefe siempre cumple con los compromisos que adquiere con ellos; por último, se concluye que la mayoría de los jefes siempre cumplen con los compromisos que adquiere con sus trabajadores.

Tabla 7

Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito

	Frecuencia a	Porcentaje e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4
Algunas Veces	3	10,3	10,3	13,8
Casi siempre	6	20,7	20,7	34,5
Siempre	19	65,5	65,5	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

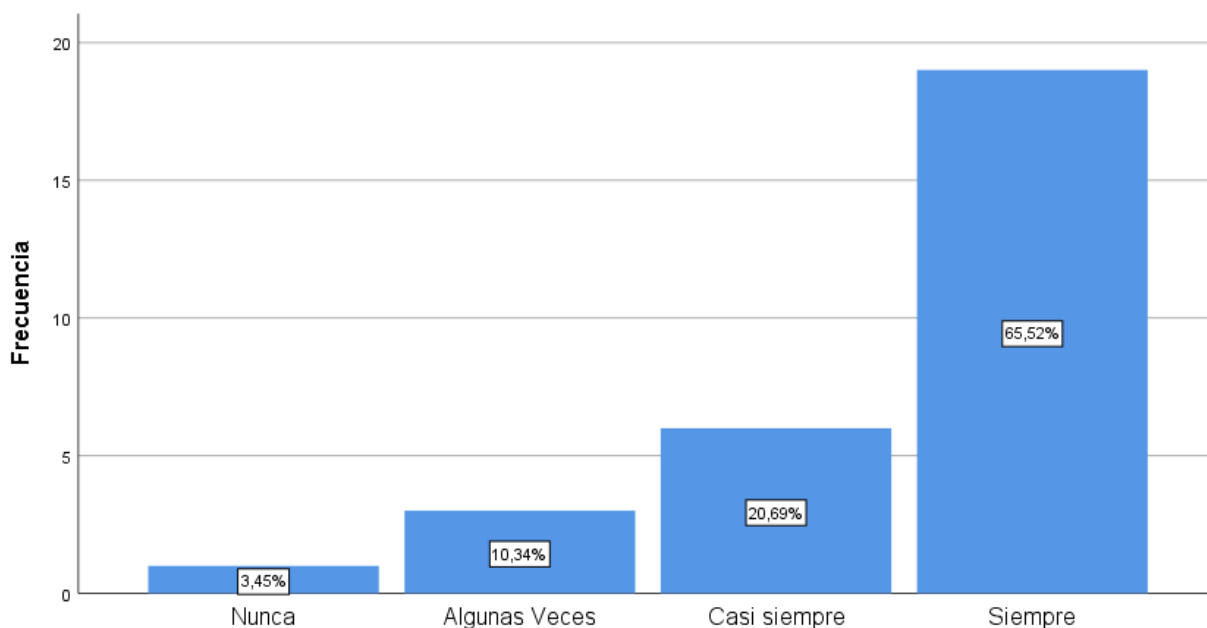


Figura 7 Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito

En la figura 7 se observa que el 65.5% de los encuestados considera que siempre pueden contar con la ayuda de su jefe de ser necesario, mientras que el 20.7% de los encuestados considera que casi siempre pueden contar con la ayuda de su jefe de ser necesario, por otro lado, el 10.3% de los encuestados considera que algunas veces pueden contar con la ayuda de su jefe de ser necesario, asimismo, el 3.4% de los encuestados considera que nunca pueden contar con la ayuda de su jefe de ser necesario; por último, se concluye que la mayoría de los trabajadores siempre pueden contar con la ayuda de su jefe de ser necesario.

Tabla 8

Su jefe sanciona las faltas laborales según las políticas de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,9	6,9	6,9
	Algunas Veces	6	20,7	20,7	27,6

Casi siempre	6	20,7	20,7	48,3
Siempre	15	51,7	51,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

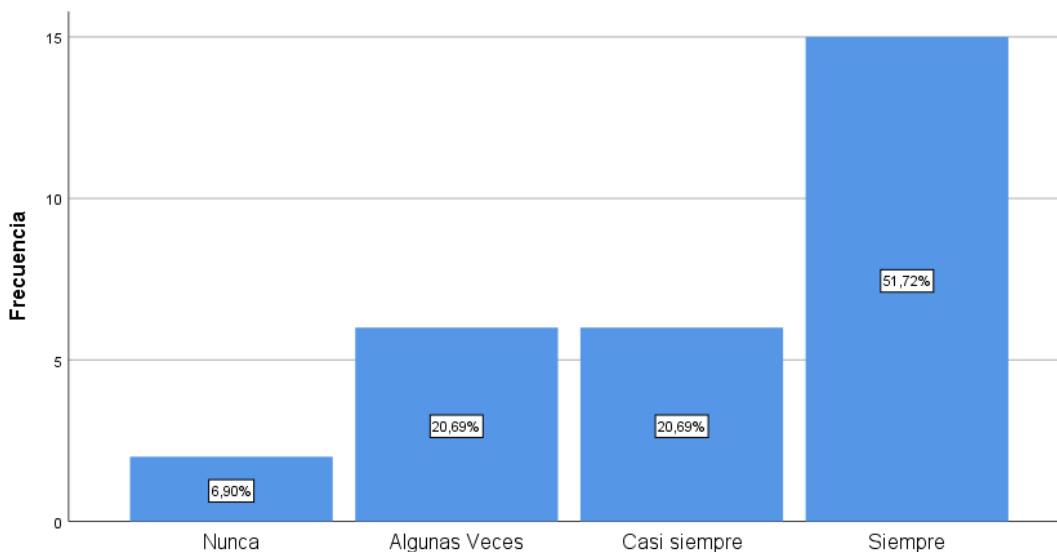


Figura 8 Su jefe sanciona las faltas laborales según las políticas de la entidad

En la figura 8 se observa que el 51.7% de los encuestados considera que su jefe siempre sanciona las faltas laborales, mientras que el 20.7% de los encuestados considera que su jefe casi siempre sanciona las faltas laborales, de forma similar, el 20.7% de los encuestados considera que su jefe algunas veces sanciona las faltas laborales, asimismo, el 6.9% de los encuestados considera que su jefe nunca sanciona las faltas laborales; por último, se concluye más de la mitad de los encuestados considera que su jefe siempre sanciona las faltas laborales de acuerdo a las políticas de la entidad.

Tabla 9

En mi área se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

Válido	Nunca	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		1	3,4	3,4

Muy pocas veces	2	6,9	6,9	10,3
Casi siempre	5	17,2	17,2	27,6
Siempre	21	72,4	72,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

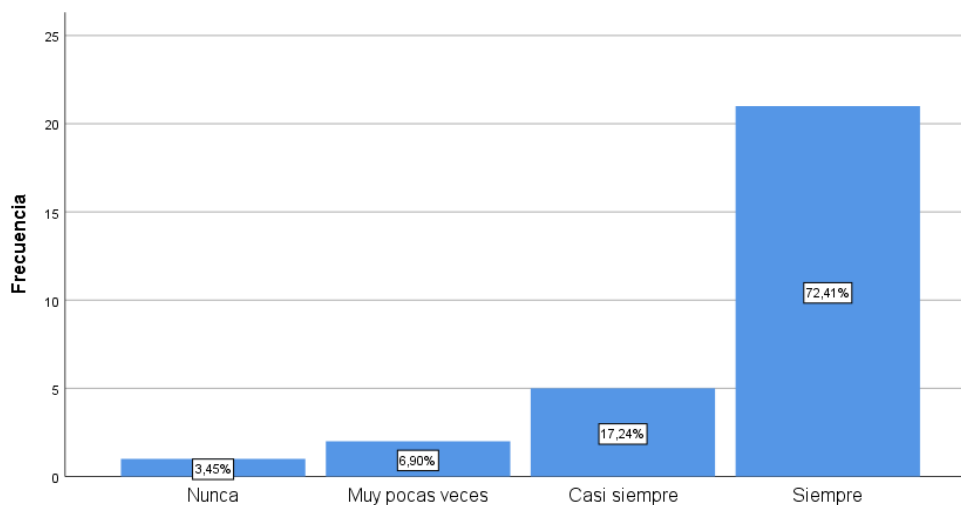


Figura 9 En mi área se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

En la figura 9 se observa que el 72.4% de los encuestados consideran que en su área siempre se fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 17.2% de los encuestados consideran que en su área casi siempre se fomenta el trabajo en equipo, de forma similar, el 6.9% de los encuestados consideran que en su área muy pocas veces se fomenta el trabajo en equipo, asimismo, el 3.4% de los encuestados considera que en su área nunca se fomenta el trabajo en equipo; por último, se concluye que en el área de trabajo siempre se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.

Tabla 10

Coopera con sus compañeros en labores encomendadas

		Porcentaj e	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	6	20,7	20,7	20,7

Válido	Siempre	23	79,3	79,3	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

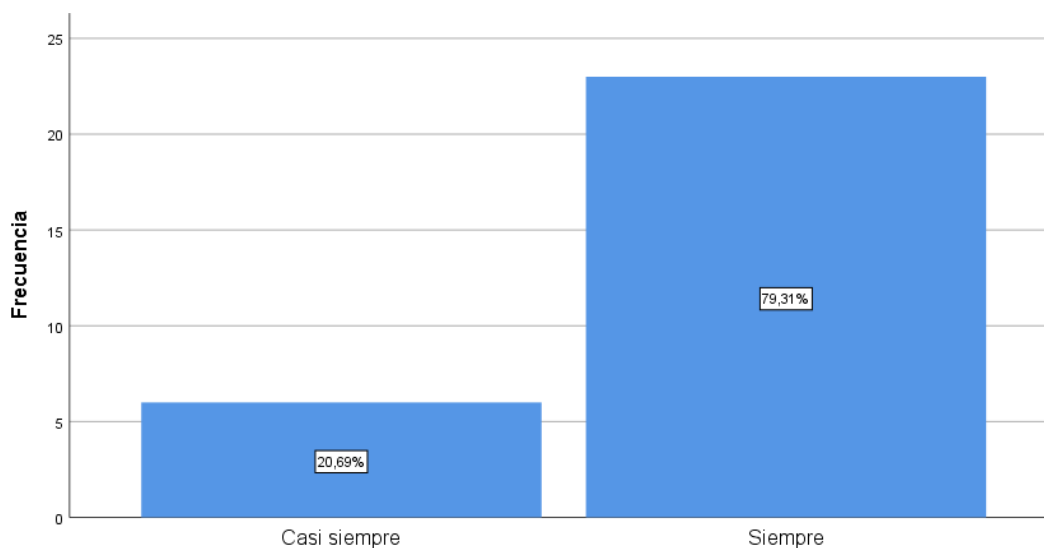


Figura 10 Cooperación con sus compañeros en labores encomendadas

En la figura 10 se observa que el 79.3% de los encuestados considera que siempre coopera con sus compañeros en labores encomendadas, mientras que el 20.7% de los encuestados considera que casi siempre coopera con sus compañeros en labores encomendadas, se concluye la mayoría de trabajadores siempre coopera con sus compañeros en labores encomendadas.

Tabla 11

Su jefe inmediato le transmite la necesidad e importancia del trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,4	3,4	3,4
	Casi siempre	4	13,8	13,8	17,2
	Siempre	24	82,8	82,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

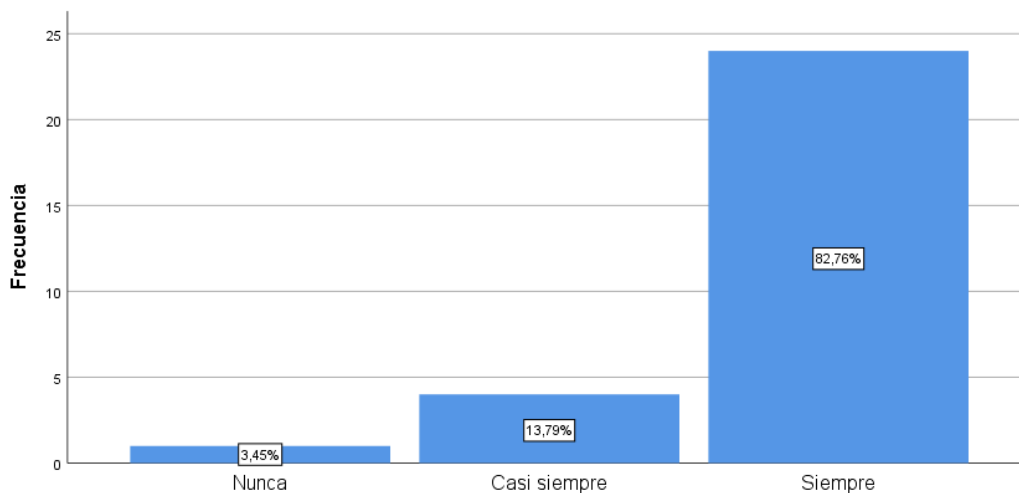


Figura 11 Su jefe inmediato le transmite la necesidad e importancia del trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la Municipalidad

En la figura 11 se observa que el 82.8% de los encuestados consideran que su jefe inmediato siempre les transmite la necesidad de trabajar en equipo, mientras que el 13.8% de los encuestados consideran que su jefe inmediato casi siempre les transmite la necesidad de trabajar en equipo, de forma similar, el 3.4% de los encuestados consideran que su jefe inmediato nunca les transmite la necesidad de trabajar en equipo; por último, se concluye que la mayoría de los jefes inmediatos siempre transmiten la necesidad e importancia del trabajo en equipo para lograr los objetivos de la Municipalidad.

Tabla 12*Tiene una comunicación constante con el resto de trabajadores de la Municipalidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	2	6,9	6,9	6,9
Válid o Algunas Veces	4	13,8	13,8	20,7
Casi siempre	11	37,9	37,9	58,6
Siempre	12	41,4	41,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

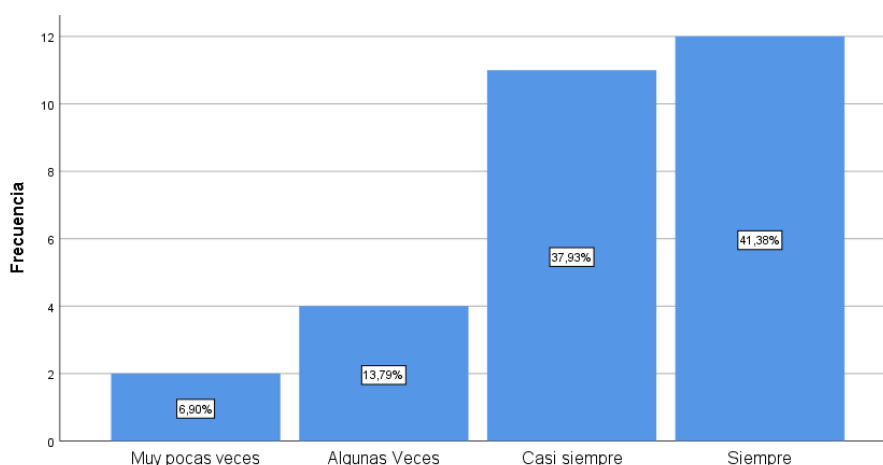


Figura 12 Tiene una comunicación constante con el resto de trabajadores de la Municipalidad

En la figura 12 se observa que el 41.4% de los encuestados consideran que siempre tienen una comunicación constante con el resto de trabajadores, mientras que el 37.9% de los encuestados consideran que casi siempre tienen una comunicación constante con el resto de trabajadores, de forma similar, el 13.8% de los encuestados consideran que algunas veces tienen una comunicación constante con el resto de trabajadores, asimismo, el 6.9% de encuestados afirman que muy pocas veces tienen una comunicación constante con el resto de trabajadores; por último, se concluye que menos de la mitad de los trabajadores siempre tienen una comunicación constante con el resto de trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 13*Se siente orgulloso de poder trabajar en la Municipalidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	1	3,4	3,4
	Casi siempre	4	13,8	17,2
	Siempre	24	82,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Fuente: Elaboracion propia

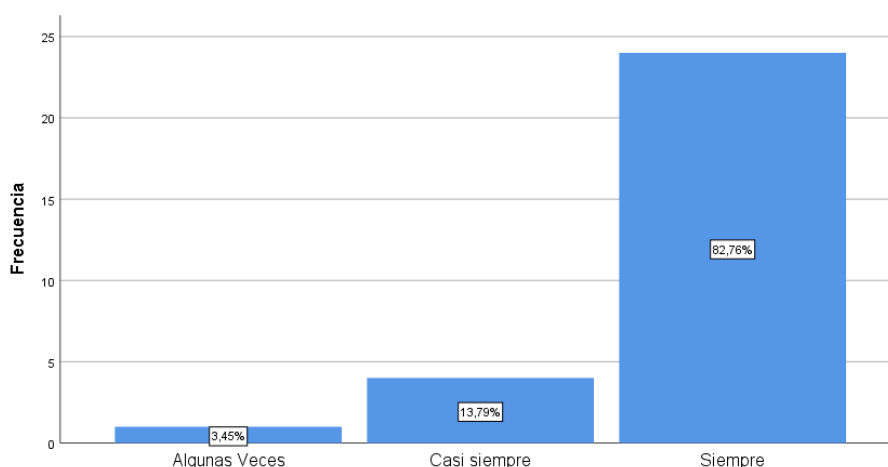


Figura 13 Se siente orgulloso de poder trabajar en la Municipalidad

En la figura 13 se observa que el 82.8% de los encuestados siempre se sienten orgullos de trabajar en la Municipalidad, mientras que el 13.8% de los encuestados casi siempre se sienten orgullos de trabajar en la Municipalidad, asimismo, el 3.4% de los encuestados algunas veces se sienten orgullos de trabajar en la Municipalidad; por último, se concluye que la mayoría de trabajadores siempre se sienten orgullos de poder trabajar en la Municipalidad.

Tabla 14*Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		e		

Válid o	Algunas Veces	2	6,9	6,9	6,9
	Casi siempre	2	6,9	6,9	13,8
	Siempre	25	86,2	86,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

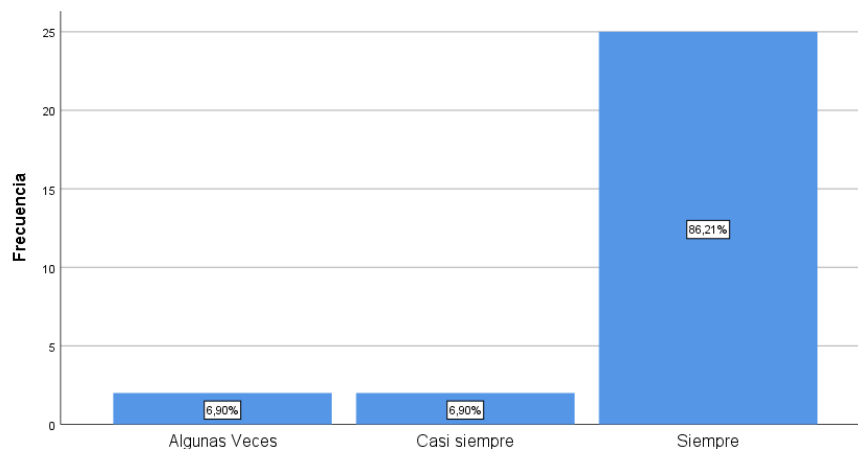


Figura 14 Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones

En la figura 14 se observa que el 86.2% de los encuestados consideran que siempre se les permite ser creativos e innovadores en las soluciones, mientras que el 6.9% de los encuestados consideran que casi siempre se les permite ser creativos e innovadores en las soluciones, de forma similar, el 6.9% de los encuestados consideran que algunas veces se les permite ser creativos e innovadores en las soluciones; por último, se concluye que a la mayoría de trabajadores siempre se les permite ser creativos e innovadores en las soluciones.

Tabla 15

La Municipalidad es flexible y se adapta bien a los cambios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4

	Muy pocas veces	1	3,4	3,4	6,9
Válid	Algunas Veces	2	6,9	6,9	13,8
o	Casi siempre	12	41,4	41,4	55,2
	Siempre	13	44,8	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

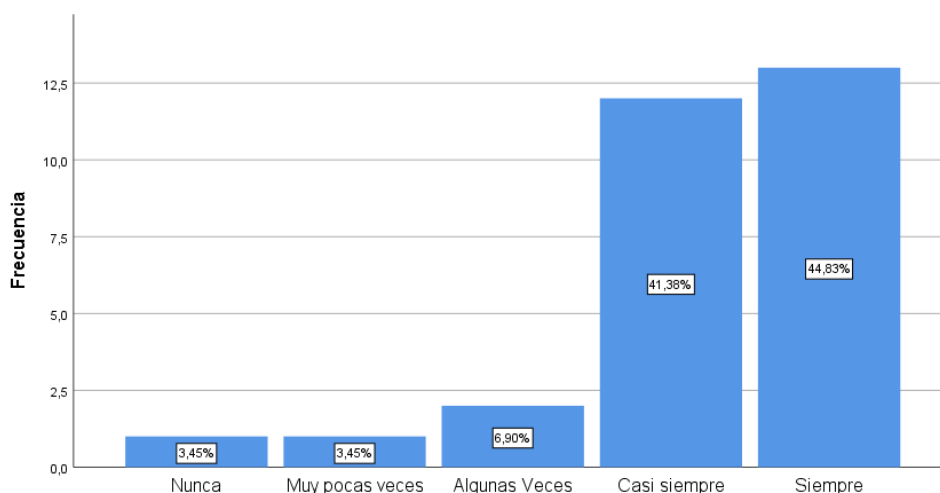


Figura 15 La Municipalidad es flexible y se adapta bien a los cambios

En la figura 15 se observa que el 44.8% de encuestados considera que la Municipalidad siempre es flexible y se adapta a los cambios, mientras que el 41.4% de encuestados afirma que la Municipalidad casi siempre es flexible y se adapta a los cambios, por otro lado el 6.9% de encuestados considera que la Municipalidad algunas veces es flexible, el 3.4% de encuestados considera que la Municipalidad muy pocas veces es flexible, de forma similar el 3.4% de encuestados afirma que la Municipalidad nunca es flexible y no se adapta a los cambios; se concluye que menos de la mitad de trabajadores consideran que la municipalidad siempre es flexible y se adapta bien a los cambios.

Tabla 16*Siente que puede tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato para supervisarla*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,8	13,8
	Muy pocas veces	1	3,4	17,2
	Algunas Veces	6	20,7	37,9
	Casi siempre	5	17,2	55,2
	Siempre	13	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Fuente: Elaboracion propia

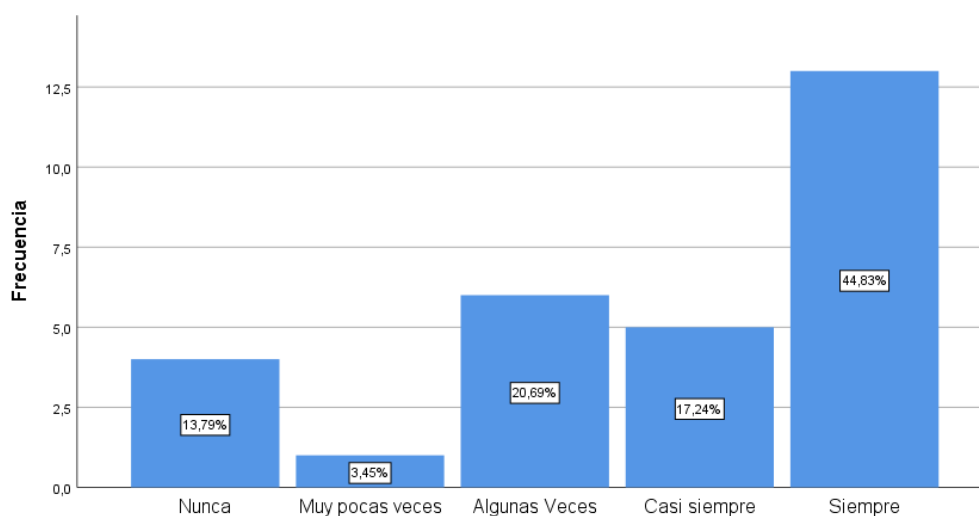


Figura 16 Siente que puede tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato para supervisarla

En la figura 16 se observa que el 44.8% de encuestados considera que siempre sienten que pueden tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato, mientras que el 17.2% de encuestados considera que casi siempre sienten que pueden tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato, por otro lado el 20.7% de encuestados considera que algunas veces sienten que pueden tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato, el 3.4% de encuestados considera que muy pocas veces sienten que pueden tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato, por otro lado, el 13.8% de encuestados considera que nunca sienten que pueden tomar decisiones cuando no está

su jefe inmediato; se concluye que menos de la mitad de trabajadores siempre sienten que pueden tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato para supervisarlos.

Tabla 17

Considera que para el desempeño de sus labores su ambiente de trabajo es el adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4
Algunas Veces	4	13,8	13,8	17,2
Casi siempre	11	37,9	37,9	55,2
Siempre	13	44,8	44,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

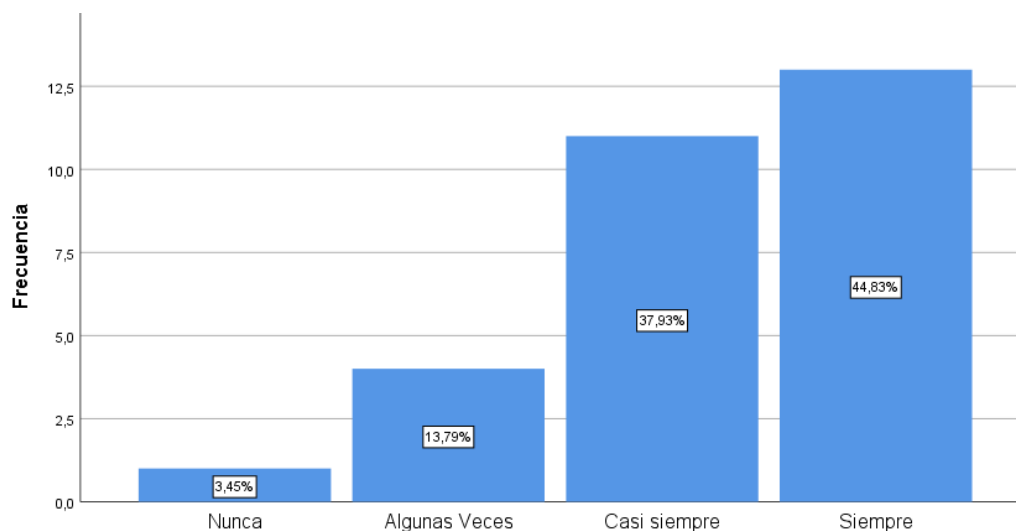


Figura 17 Considera que para el desempeño de sus labores su ambiente de trabajo es el adecuado

En la figura 17 se observa que el 44.8% de encuestados considera que para desempeñar sus labores su ambiente de trabajo siempre es adecuado, mientras que el 37.9% de encuestados considera que para desempeñar sus labores su ambiente de trabajo casi siempre es adecuado, por otro lado el 13.8% de encuestados considera que para desempeñar sus labores su ambiente de

trabajo algunas veces es adecuado, el 3.4% de encuestados considera que para desempeñar sus labores su ambiente de trabajo nunca es adecuado; se concluye que menos de la mitad de trabajadores consideran que para desempeñar sus labores su ambiente de trabajo siempre es adecuado.

Tabla 18

Considera que los recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, son adecuados para poder realizar bien su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,9	6,9	6,9
Algunas Veces	4	13,8	13,8	20,7
Casi siempre	4	13,8	13,8	34,5
Siempre	19	65,5	65,5	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia



Figura 18 Considera que los recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, son adecuados para poder realizar bien su trabajo

En la figura 18 se observa que el 65.5% de encuestados considera que los recursos con los que se cuenta siempre son adecuados para la realización de su trabajo, mientras que el 13.8% de encuestados considera que los recursos con los que se cuenta casi siempre son adecuados para la

realización de su trabajo, de forma similar el 13.8% de encuestados considera que los recursos con los que se cuenta algunas veces son adecuados para la realización de su trabajo, el 6.9% de encuestados considera que los recursos con los que se cuenta siempre son adecuados para la realización de su trabajo; se concluye que la mayoría de trabajadores consideran que los recursos con los que se cuenta (materiales, equipos e infraestructura) siempre son adecuados para la realización de su trabajo.

Tabla 19

Existe un ambiente organizado en su institución

		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,9	7,1	7,1
	Muy pocas veces	1	3,4	3,6	10,7
	Algunas Veces	4	13,8	14,3	25,0
	Casi siempre	9	31,0	32,1	57,1
	Siempre	12	41,4	42,9	100,0
	Total	28	96,6	100,0	
Perdid os	Sistema	1	3,4		
Total		29	100,0		

Fuente: Elaboracion propia

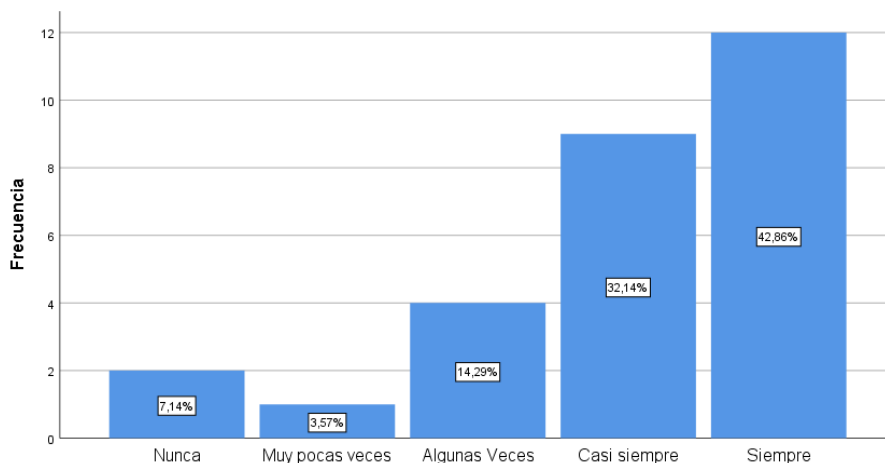


Figura 19 Existe un ambiente organizado en su institución

En la figura 19 se observa que el 42.9% de encuestados considera que siempre existe un ambiente organizado en la institución, mientras que el 32.1% de encuestados considera que casi siempre existe un ambiente organizado en la institución, por otro lado el 14.3% de encuestados considera que algunas veces existe un ambiente organizado en la institución, el 3.6% considera que muy pocas veces existe un ambiente organizado en la institución, por otro lado, el 7.1% considera que nunca existe un ambiente organizado en la institución; se concluye que menos de la mitad de trabajadores afirman que siempre existe un ambiente organizado en la institución.

Tabla 20

En la institución las horas laborales están claramente definidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	1	3,4	3,4
	Algunas Veces	1	3,4	6,9
	Casi siempre	7	24,1	24,1
	Siempre	20	69,0	69,0
	Total	29	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

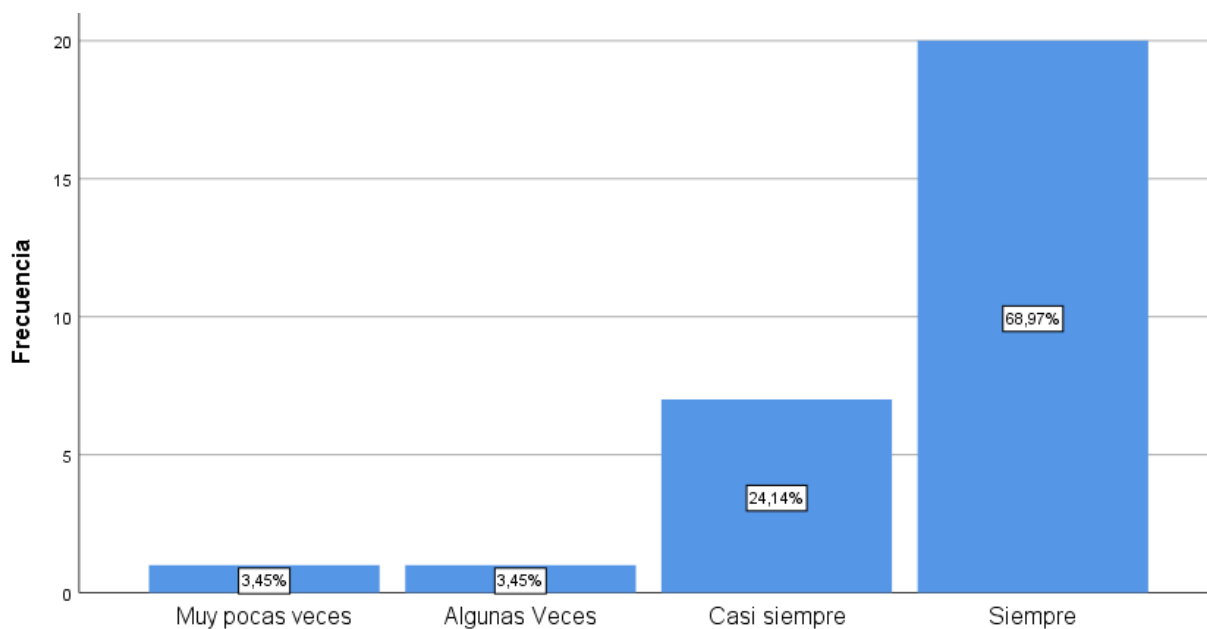


Figura 20 En la institución las horas laborales están claramente definidas

En la figura 20 se observa que el 69.0% de encuestados considera que las horas laborales siempre están definidas en la institución, mientras que el 24.1% de encuestados considera que las horas laborales casi siempre están definidas en la institución, el 3.4% de encuestados considera que las horas laborales algunas veces están definidas en la institución, de forma similar el 3.4% de encuestados considera que las horas laborales muy pocas veces están definidas en la institución; se concluye que en su mayoría las horas laborales siempre están definidas en la institución.

Tabla 21

Cuándo se encuentra en un aprieto laboral de la municipalidad el resto de miembros lo apoya

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido	Muy pocas veces	4	13,8	13,8
	Algunas Veces	1	3,4	17,2
	Casi siempre	10	34,5	51,7

Siempre	14	48,3	48,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

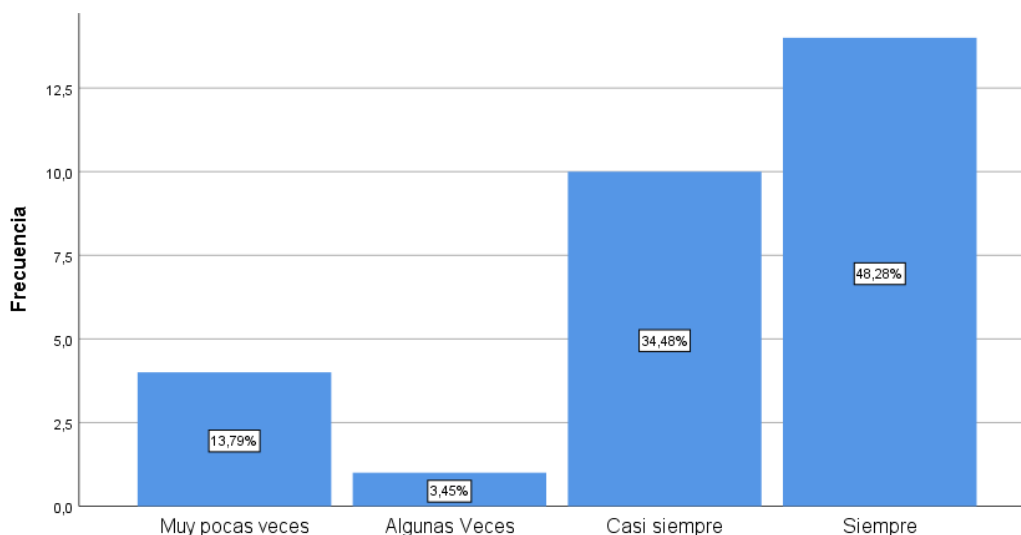


Figura 21 Cuándo se encuentra en un aprieto laboral de la municipalidad el resto de miembros lo apoya

En la figura 21 se observa que el 48.3% de encuestados considera que al encontrarse en aprietos siempre reciben apoyo del resto de miembros, mientras que el 34.5% de encuestados considera que al encontrarse en aprietos casi siempre reciben apoyo del resto de miembros, el 3.4% de encuestados considera que al encontrarse en aprietos algunas veces reciben apoyo del resto de miembros, de forma similar el 13.8% de encuestados considera que al encontrarse en aprietos muy pocas veces reciben apoyo del resto de miembros; se concluye que menos de la mitad de trabajadores siempre recibe apoyo del resto de miembros al encontrarse en aprietos.

Tabla 22

Son empáticos los trabajadores de la Municipalidad con el resto de trabajadores de todo nivel

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10,3	10,3	10,3
Muy pocas veces	5	17,2	17,2	27,6
Algunas Veces	8	27,6	27,6	55,2
Casi siempre	7	24,1	24,1	79,3
Siempre	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

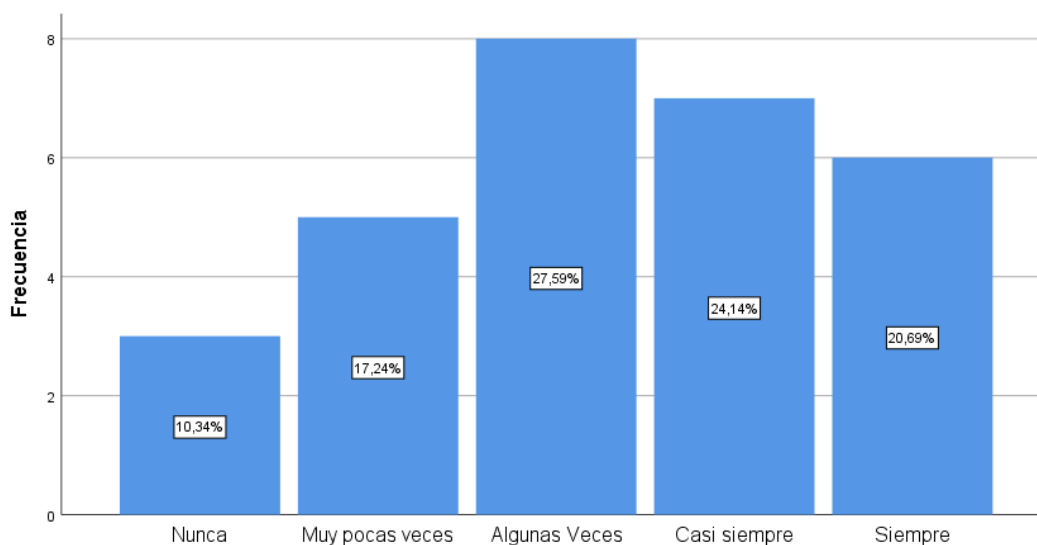


Figura 22 Son empáticos los trabajadores de la Municipalidad con el resto de trabajadores de todo nivel

En la figura 22 se observa que el 20.7% de encuestados considera que los trabajadores siempre son empáticos con otros trabajadores, mientras que el 24.1% de encuestados considera que los trabajadores casi siempre son empáticos con otros trabajadores, el 27.6% de encuestados considera que los trabajadores algunas veces son empáticos con otros trabajadores, de forma similar el 17.2% de encuestados considera que los trabajadores muy pocas veces son empáticos con otros trabajadores, asimismo, el 10.3% de encuestados considera que los trabajadores nunca

son empáticos con otros trabajadores; se concluye que muy pocos trabajadores de la Municipalidad siempre son empáticos con otros trabajadores de todo nivel.

Tabla 23

Se siente que trabaja en un grupo laboral unido que busca alcanzar los objetivos de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	3	10,3	10,3	10,3
Algunas Veces	3	10,3	10,3	20,7
Casi siempre	6	20,7	20,7	41,4
Siempre	17	58,6	58,6	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

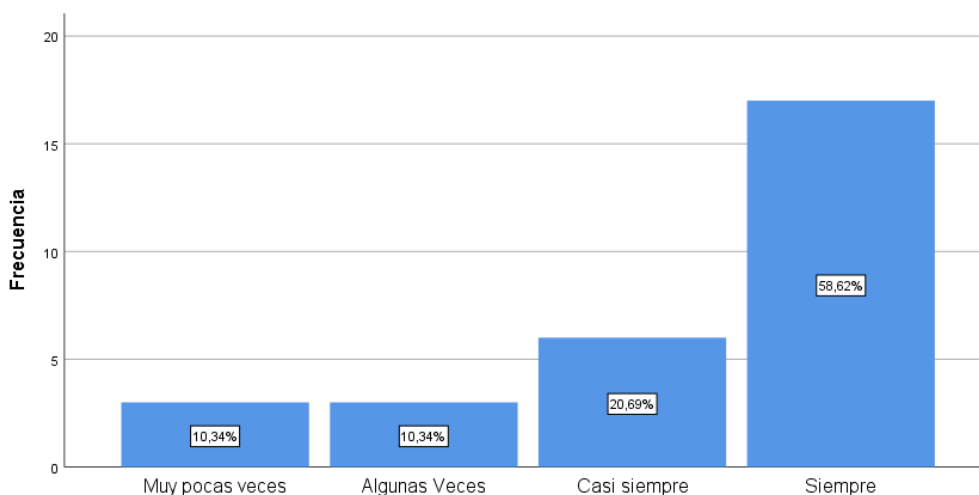


Figura 23 Se siente que trabaja en un grupo laboral unido que busca alcanzar los objetivos de la Municipalidad

En la figura 23 se observa que el 58.6% de encuestados considera que siempre sienten que trabajan en un grupo laboral unido, mientras que el 20.7% de encuestados considera que casi siempre sienten que trabajan en un grupo laboral unido, el 10.3% de encuestados considera que

algunas veces sienten que trabajan en un grupo laboral unido, de forma similar el 10.3% de encuestados considera que muy pocas veces sienten que trabajan en un grupo laboral unido; se concluye que la mayoría de trabajadores siempre sienten que trabajan en un grupo laboral unido que busca alcanzar los objetivos de la Municipalidad.

Tabla 24
La labor que desempeño es valorada por mi institución

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,9	7,1	7,1
	Muy pocas veces	1	3,4	3,6	10,7
	Algunas Veces	3	10,3	10,7	21,4
	Casi siempre	4	13,8	14,3	35,7
	Siempre	18	62,1	64,3	100,0
	Total	28	96,6	100,0	
Perdido s	Sistema	1	3,4		
Total		29	100,0		

Fuente: Elaboracion propia

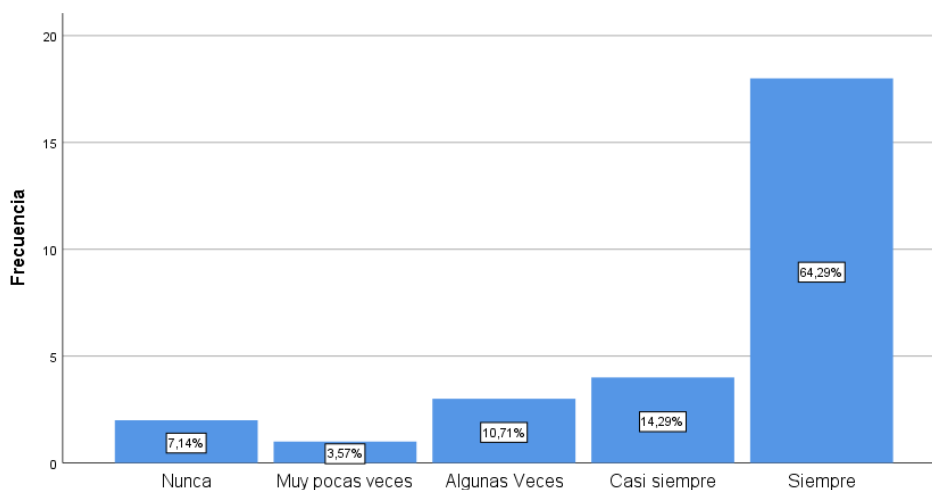


Figura 24 La labor que desempeño es valorada por mi institución

En la figura 24 se observa que el 64.3% de encuestados considera que las labores que desempeñan siempre son valoradas por la institución, mientras que el 14.3% de encuestados considera que las labores que desempeñan casi siempre son valoradas por la institución, el 10.7% de encuestados considera que las labores que desempeñan algunas veces son valoradas por la institución, de forma similar el 3.6% de encuestados considera que las labores que desempeñan muy pocas veces son valoradas por la institución, asimismo, el 7.1% de encuestados considera que las labores que desempeñan nunca son valoradas por la institución; se concluye que la mayoría de trabajadores consideran que las labores que desempeñan siempre son valoradas por la institución.

Tabla 25

Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4
Muy pocas veces	1	3,4	3,4	6,9
Casi siempre	2	6,9	6,9	13,8
Siempre	25	86,2	86,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

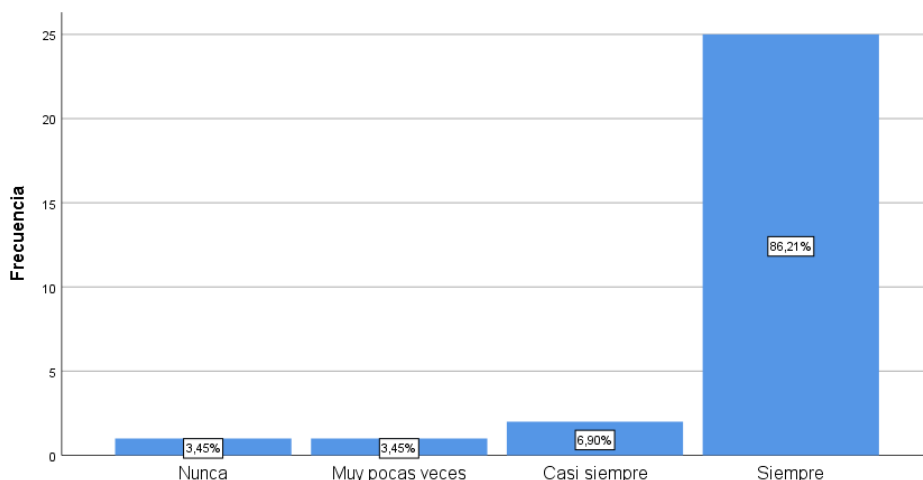


Figura 25 Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución

En la figura 25 se observa que el 86.2% de encuestados considera que su contribución siempre juega un papel importante en el éxito de la institución, mientras que el 6.9% de encuestados considera que su contribución casi siempre juega un papel importante en el éxito de la institución, el 3.4% de encuestados considera que su contribución muy pocas veces juega un papel importante en el éxito de la institución, de forma similar el 3.4% de encuestados considera que su contribución nunca juega un papel importante en el éxito de la institución; se concluye que la mayoría de trabajadores considera que su contribución siempre juega un papel importante en el éxito de la institución.

Tabla 26

Los gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,9	6,9	6,9
Válido o Muy pocas veces	3	10,3	10,3	17,2
Algunas Veces	5	17,2	17,2	34,5

Casi siempre	9	31,0	31,0	65,5
Siempre	10	34,5	34,5	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

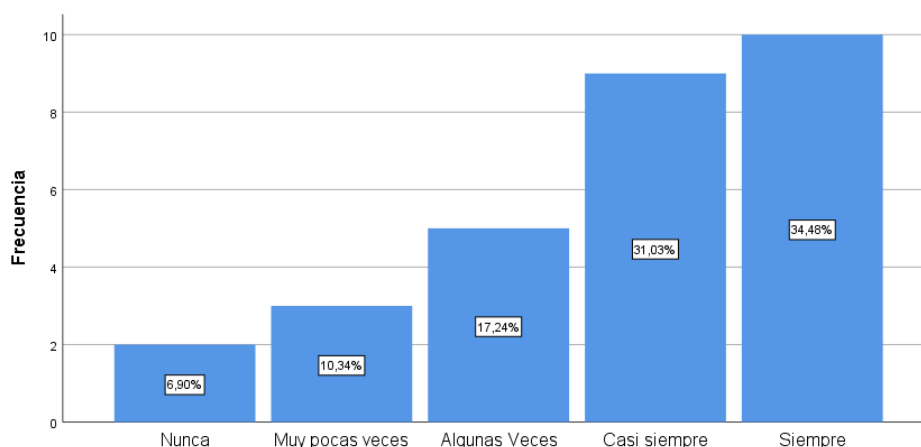


Figura 26 Los gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal

En la figura 26 se observa que el 34.5% de encuestados considera que los gerentes siempre se preocupan por mantener elevada la motivación, mientras que el 31.0% de encuestados considera que los gerentes casi siempre se preocupan por mantener elevada la motivación, el 17.2% de encuestados considera que los gerentes algunas veces se preocupan por mantener elevada la motivación, de forma similar el 10.3% de encuestados considera que los gerentes muy pocas veces se preocupan por mantener elevada la motivación, asimismo, el 6.9% de encuestados considera que los gerentes nunca se preocupan por mantener elevada la motivación; se concluye que menos de la mitad de los trabajadores percibe que los gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad siempre se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal.

Tabla 27
Mi jefe reconoce y valora mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	3	10,3	10,3
	Casi siempre	2	6,9	17,2
	Siempre	24	82,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Fuente: Elaboracion propia

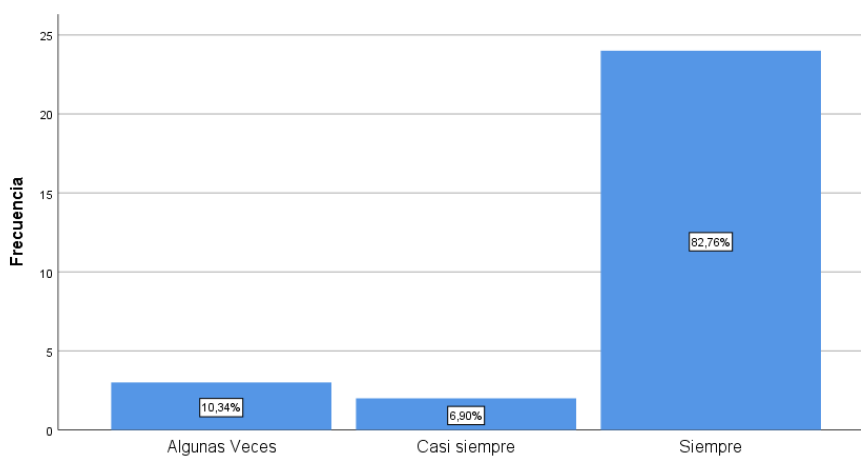


Figura 27 Mi jefe reconoce y valora mi trabajo

En la figura 27 se observa que el 82,8% de encuestados considera que su jefe siempre reconoce y valora su trabajo, mientras que el 6,9% de encuestados considera que su jefe casi siempre reconoce y valora su trabajo, el 10,3% de encuestados considera que su jefe algunas veces reconoce y valora su trabajo; se concluye que la mayoría de trabajadores consideran que su jefe siempre reconoce y valora su trabajo.

Tabla 28
Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	10,3	10,3

	Muy pocas veces	4	13,8	13,8	24,1
Válid	Algunas Veces	7	24,1	24,1	48,3
o	Casi siempre	5	17,2	17,2	65,5
	Siempre	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

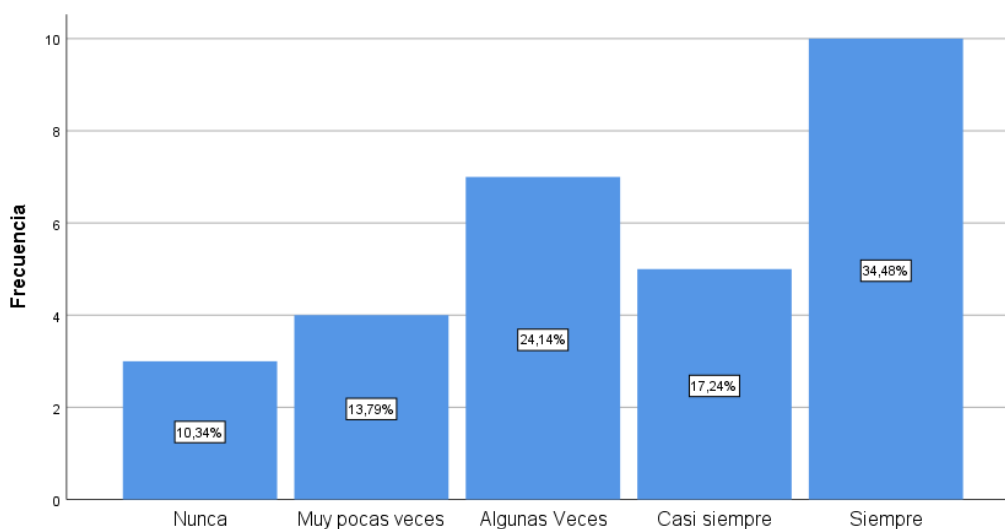


Figura 28 Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo

En la figura 28 se observa que el 34.5% de encuestados considera que su remuneración siempre es adecuada con respecto al trabajo que realizan, mientras que el 17.2% de encuestados considera que su remuneración casi siempre es adecuada con respecto al trabajo que realizan, el 24.1% de encuestados considera que su remuneración algunas veces es adecuada con respecto al trabajo que realizan, de forma similar el 13.8% de encuestados considera que su remuneración muy pocas veces es adecuada con respecto al trabajo que realizan, asimismo, el 10.3% de encuestados considera que su remuneración nunca es adecuada con respecto al trabajo que

realizan; se concluye que menos de la mitad de los trabajadores percibe que su remuneración siempre es adecuada con respecto al trabajo que realizan.

Tabla 29

Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4
Muy pocas veces	4	13,8	13,8	17,2
Válido o Algunas Veces	6	20,7	20,7	37,9
Casi siempre	4	13,8	13,8	51,7
Siempre	14	48,3	48,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

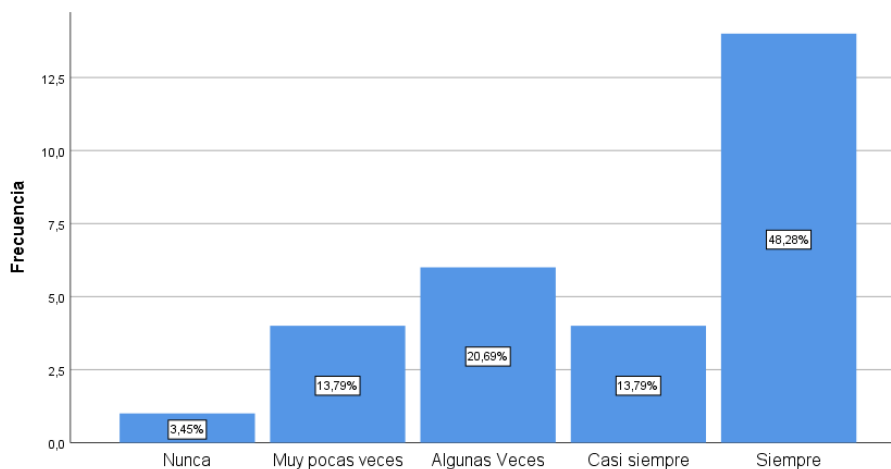


Figura 29 Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales

En la figura 29 se observa que el 34.5% de encuestados considera que los ingresos que reciben siempre les permite satisfacer sus necesidades, mientras que el 13.8% de encuestados considera que los ingresos que reciben casi siempre les permite satisfacer sus necesidades, el 20.7% de encuestados considera que los ingresos que reciben algunas veces les permite satisfacer

sus necesidades, de forma similar el 13.8% de encuestados considera que los ingresos que reciben muy pocas veces les permite satisfacer sus necesidades, asimismo, el 3.4% de encuestados considera que los ingresos que reciben nunca les permite satisfacer sus necesidades; se concluye que menos de la mitad de los trabajadores percibe que los ingresos que reciben por su trabajo siempre les permite satisfacer sus necesidades personales.

Tabla 30

Está de acuerdo con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Echarati

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	2	6,9	6,9
	Casi siempre	5	17,2	24,1
	Siempre	22	75,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0

Fuente: Elaboracion propia

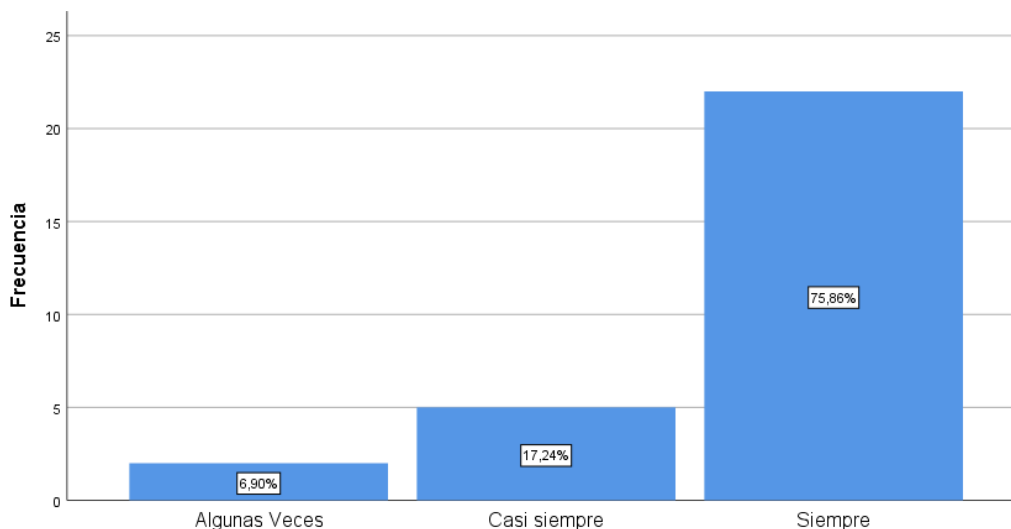


Figura 30 Está de acuerdo con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Echarati

En la figura 30 se observa que el 75.9% de encuestados siempre están de acuerdo con la misión y visión de la Municipalidad, mientras que el 17.2% de encuestados casi siempre están de

acuerdo con la misión y visión de la Municipalidad, el 6.9% de encuestados siempre están de acuerdo con la misión y visión de la Municipalidad; se concluye que la mayoría de trabajadores siempre están de acuerdo con la misión y visión de la Municipalidad Distrital de Echarati.

Tabla 31

Tiene conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Echarati

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,4	3,4	3,4
Muy pocas veces	3	10,3	10,3	13,8
Válido				
o				
Algunas Veces	1	3,4	3,4	17,2
Casi siempre	3	10,3	10,3	27,6
Siempre	21	72,4	72,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia

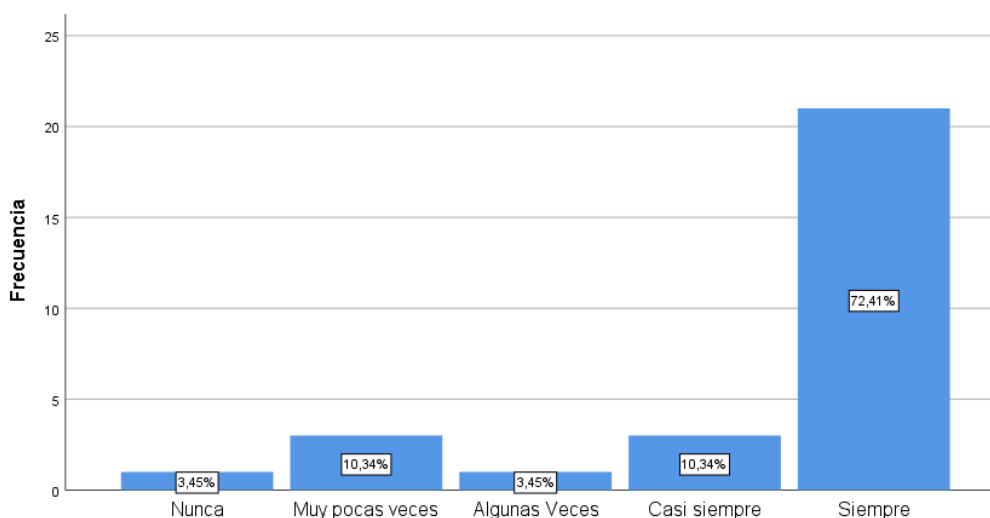


Figura 31 Tiene conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Echarati

En la figura 31 se observa que el 72.4% de encuestados siempre tienen conocimiento de los objetivos de la Municipalidad, mientras que el 10.3% de encuestados casi siempre tienen

conocimiento de los objetivos de la Municipalidad, el 3.4% de encuestados algunas veces tienen conocimiento de los objetivos de la Municipalidad, de forma similar el 10.3% de encuestados muy pocas veces tienen conocimiento de los objetivos de la Municipalidad, asimismo, el 3.4% de encuestados nunca tienen conocimiento de los objetivos de la Municipalidad; se concluye la mayoría de trabajadores siempre tienen conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Echarati.

Tabla 32

Considera los cambios de planes imprevistos un problema para la obtención de los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	13,8	13,8	13,8
Muy pocas veces	1	3,4	3,4	17,2
Válido				
o				
Algunas Veces	4	13,8	13,8	31,0
Casi siempre	9	31,0	31,0	62,1
Siempre	11	37,9	37,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

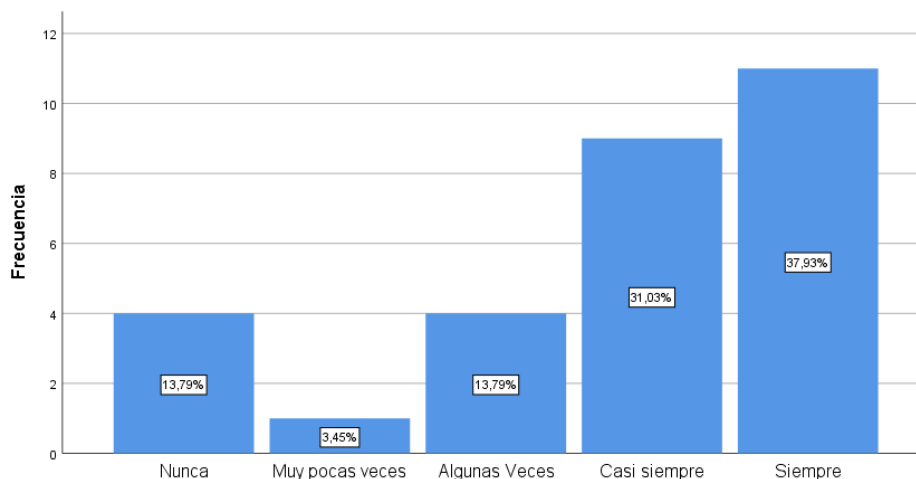


Figura 32 Considera los cambios de planes imprevistos un problema para la obtención de los objetivos

En la figura 32 se observa que el 37.9% de encuestados considera que los cambios de planes imprevistos siempre son un problema para obtener objetivos, mientras que el 31.0% de encuestados considera que los cambios de planes imprevistos casi siempre son un problema para obtener objetivos, el 13.8% de encuestados considera que los cambios de planes imprevistos algunas veces son un problema para obtener objetivos, de forma similar el 3.4% de encuestados considera que los cambios de planes imprevistos muy pocas veces son un problema para obtener objetivos, asimismo, el 13.8% de encuestados considera que los cambios de planes imprevistos nunca son un problema para obtener objetivos; se concluye que menos de la mitad de los trabajadores percibe que los cambios de planes imprevistos siempre son un problema en la obtención de objetivos.

Hipótesis general

Para la hipótesis general se tiene lo siguiente:

Ho: El clima organizacional no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Ha: El clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

En la tabla se muestra la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 33

Relación entre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral

Variables	Rho de Spearman	Sig.	N
Clima organizacional	0,708**	0,000	29

Satisfacción laboral	0,708**	0,000	29
----------------------	---------	-------	----

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Para la toma de decisión tenemos:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_a).

Se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$, por tanto, aceptamos la hipótesis alterna o del investigador.

Se afirma que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,708).

Primera Hipótesis Específica

Se tiene lo siguiente:

H₀: El liderazgo no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

H_a: El liderazgo tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Tabla 34

Relación entre liderazgo y la satisfacción laboral

Variable	/	Rho de	Sig.	N
Dimensión	Spearman			
Liderazgo		0,746**	0,000	29
Satisfacción laboral		0,746**	0,000	29

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Para la toma de decisión tenemos:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_a).

Se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis del investigador

Entonces se afirma que el liderazgo tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,746).

Segunda hipótesis específica

Se tiene lo siguiente:

H₀: La supervisión no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

H_a: La supervisión tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Tabla 35

Relación entre la supervisión y satisfacción laboral

Variable / Dimensión	Rho de Spearman	Sig.	n
Supervisión	0,701*	0,012	29
Satisfacción laboral	0,701*	0,012	29

* La relación es significativa en el nivel de 0,05 (bilateral)

Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Para la toma de decisión tenemos:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_a).

Se tiene que $p=0,012 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Entonces se afirma que, La supervisión tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,701).

Tercera hipótesis específica

Se tiene:

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Ha: Las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Tabla 36

Relación interpersonal y satisfacción laboral

Variable / Dimensión	Rho de Spearman	Sig.	n
Relaciones interpersonales	0,632**	0,000	29
Satisfacción laboral	0,632**	0,000	29

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Se tiene que $p=0,000 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Entonces se afirma que las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021, positiva y directa de una fuerza moderada (0,632).

Cuarta Hipótesis Específica

Se tiene lo siguiente:

Ho: La autonomía no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Ha: La autonomía tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021

Tabla 37

Relación entre autonomía y la satisfacción laboral

Variable / Dimensión	Rho de Spearman	Sig.	N
Autonomía	0,706**	0,000	29
Satisfacción laboral	0,706**	0,000	29

Fuente: Elaboracion propia

** La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral)

Elaborado en base a los resultados del SPSS v.25.

Para la toma de decisión tenemos:

Si $p > 0,05$; aceptamos la hipótesis nula (H_0)

Si $p \leq 0,05$; aceptamos la hipótesis alterna o del investigador (H_a).

Se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis del investigador

Entonces se afirma que la autonomía tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,746).

Conclusiones

Respecto a la hipótesis general se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$, por tanto, Se afirma que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto Rho de Spearman (0,708).

En relación al primer objetivo específico se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$. Por tanto, se afirma que el liderazgo tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,746).

En relación a la segunda hipótesis específica se tiene que $p = 0,012 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna. entonces se afirma que, La supervisión tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,701).

En relación a la tercera hipótesis específica se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, se afirma que las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021, positiva y directa de una fuerza moderada (0,632).

En relación a la cuarta hipótesis específica se tiene que $p = 0,000 \leq 0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis del investigador, entonces se afirma que la autonomía tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto (0,746).

4.2. Discusión de Resultados

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021, en relación a los resultados obtenidos se comprobó que la hipótesis general corresponde a $p = 0,000 \leq 0,05$, por tanto, Se afirma que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021. Esta relación es significativa, positiva y directa de una fuerza alto Rho de Spearman (0,708)

Por su parte el autor Naranjo (2017) en su estudio el autor busca determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. Al igual que nuestra investigación su estudio es de tipo descriptivo, asimismo el autor concluye que del examen y de los resultados obtenidos, se presume que el clima organizacional influye en la realización del trabajo de los trabajadores, ya que la mayoría de los encuestados consideran que ambos factores son seguros, realizando la comparación de resultados existe coincidencia ya que el autor ya que el autor manifiesta que el clima organizacional influye en la realización de trabajos.

Asimismo el autor Dávila & Parra (2018) en su estudio el autor analiza el clima organizacional que influye en la satisfacción del personal en una empresa pyme, corresponde al igual que la presente investigación es de nivel correlacional, el autor elabora un instrumento para la recolección de datos, el autor concluye que el tipo de ambiente organizacional introducido por el personal en la pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda., es negativo y según la hipótesis de Likert se encuentra en el marco uno, lo que demuestra que es tirano y manipulador con el personal,

es decir, se ve un ambiente de temor, periódicamente hay recompensas y las necesidades del personal son fisiológicas, de seguridad y sociales, realizando la comparación de resultados el autor solo describe el comportamiento de los trabajadores mas no realiza la prueba de hipótesis.

El autor Molina (2019) quien se planteó como objetivos determinar la incidencia que tiene la Satisfacción Laboral, al igual que nuestra investigación corresponde al diseño no experimental, el autor concluye que mediante esta exploración fue factible descubrir que existe un efecto entre los factores de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, ya que fue factible confirmar que las prácticas jerárquicas aparentemente aceptables o inadecuadas desde el punto de vista característico y externo del personal, se refleja en el lugar de trabajo de manera decidida o adversa, existe una coincidencia ligera ya que el autor menciona la importancia del clima organizacional, el autor deja un marco teórico científico al igual que la presente investigación.

Por su parte el autor Rosales (2020) quien desarrollo su estudio con la finalidad de analizar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral. El autor aplica una metodología y crea un instrumento para la recolección de datos el cual permite recoger información, se concluye que mediante la aplicación del Test, el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi ha sido evaluada, esto posibilitó que se pueda identificar las dimensiones con valoración baja, realizando la comparación de resultados no existe una relación con el estudio desarrollado ya que el autor solo demuestra que existe un nivel bajo de satisfacción laboral mientras que no realiza la relación existente entre ambas variables.

Por otra parte el Ortiz (2018) quien desarrollo una investigación para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral, el estudio corresponde al tipo descriptivo correlacional al igual que la presente investigación, el autor menciona que tras el examen y manejo por separado, se observa que el 46,67% de los trabajadores de la tiene un grado medio de Clima Organizacional, mientras que el 26,67% tiene un nivel bajo y sólo el 26,67% tiene un nivel indiscutible. Este resultado desestima la especulación particular de la variable Clima Organizacional donde se demostró que el nivel era alto, el autor en su estudio solo menciona la importancia del clima organizacional mas no define la relación existente entre ambas variables de estudio.

Asimismo, el autor Chuquipoma & Mendo (2018) en su estudio desarrollado mide la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. al igual que nuestra investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional. Las conclusiones principales el autor indica que existe una conexión excepcionalmente crítica entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que demuestra que el clima jerárquico es un factor básico para mantener un grado suficiente de satisfacción entre los trabajadores de la Municipalidad; por lo tanto, se razona que existe una conexión positiva entre los dos factores. Realizando la comparación de resultados se concluye que existe coincidencia ya que el autor menciona que el clima jerárquico es un factor básico, asimismo el autor deja un marco teórico científico el sirve como guía de consulta para otras investigaciones.

El autor Díaz (2019) quien desarrollo un estudio con la finalidad de determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo, el estudio al igual que nuestra investigación corresponde a tipo descriptivo correlacional, en sus conclusiones indica que el clima organizacional y la satisfacción laboral están altamente

correlacionados positivamente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.986; esto significa que a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral; esto también se refleja en las calificaciones de las dos variables, las cuales se encuentran en un nivel medio. Realizando la comparación de resultados existe un alto nivel de coincidencia ya que el autor menciona que las variables de estudio se encuentran relacionadas con el estudio, asimismo indica la importancia del clima organizacional.

Finalmente el autor Rojas (2017) quien desarrollo un estudio para determinar la relación existe entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral, según los resultados obtenidos demuestra que en 2016 hubo una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del municipio de Lurigancho-Chosica. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,526. Lo cual indica que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, realizando la comparación de resultados existe coincidencia con los resultados obtenidos por el autor ya que menciona la relación que existe entre ambas variables de estudio, el autor elaboro un instrumento de investigación el cual sirvió para la recolección de datos, el autor deja un marco teórico científico el cual sirve como marco teórico científico que servirá como referencia para futuras investigaciones.

Recomendaciones

Propiciar un adecuado clima organizacional con la finalidad de que el personal que labora en la institución se sienta motivados, valorados y de esta manera puedan tener mayor confianza en el trabajo.

Se sugiere al generante de la municipalidad fomentar capacitaciones constantes para cultivar valores de liderazgo en la institución, asimismo realizar actividades donde puedan participar creativamente con la finalidad de que se le haga sentir la importancia en la municipalidad, incentivar sus logros y propuestas haciéndoles sentir que la labor que desempeñan es fundamental para la municipalidad.

Se recomienda fortalecer el liderazgo de los jefes, supervisores, gerentes y sub gerentes de la municipalidad, asimismo desarrollar habilidades sociales de los trabajadores, del mismo modo desarrollar actividades al estilo democrático pues ha demostrado que es el más efectivo y motivador.

Se recomienda la implementación para el desarrollo de relaciones interpersonales, con el objetivo de incrementar la comunicación, relaciones interpersonales y de esta manera generar mejoras en la satisfacción labora.

Se sugiere al personal administrativo el fortalecer el trabajo autónomo para que los trabajadores puedan controlar determinados aspectos de su actividad profesional en la municipalidad. Que le otorgue a la toma de decisiones sobre cómo ejecutar sus tareas, a las herramientas a utilizar o a la autogestión del tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, L., & Pinto, Y. (2015). *FORTALECER EL COMPAÑERISMO EN LA FORMACIÓN DE VALORES*. Universidad de Carabobo.
- Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillán, S. (1999). *Liderazgo: un concepto que perdura*. Revista Scielo.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. USAT-Escuela de Economía.
- Ardilla, S. (2009). *Diccionario de Términos Administrativos*. Recuperado el 10 de 09 de 2021, de <https://es.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Arlegui, R., Garcia, J., & Meneses, L. (2007). *Libertad de elección: algunos enfoques axiomáticos*. Universidad de Valladolid.
- Bertalanffy, L. (1984). *Tendencias en la Teoría General de Sistemas (3ra ed.)*. Alianza.
- Brunet, L. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Brunet, L. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Canahuire, E., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Como hacer la tesis universitaria?* Colorgraf S.R.L.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chuquipoma, O., & Mendo, L. (2018). *RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS- 2017*. UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional*. Universidad Veracruzana.

- Dávila, N., & Parra, J. (2018). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral aplicada en una pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Díaz, C. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe - La Libertad, año 2017.* Universidad Nacional de Trujillo.
- Estrada, V. (2016). *Supervisión y supervisores: definiciones, enfoques, propuestas.* Obtenido de <https://profesorestrada.pro/supervisi%C3%B3n-y-supervisores-definiciones-enfoques-propuestas-cb69ba5d31df>
- Figuerola, N. (2011). *PMQuality Artículos – Interpersonal Skills.* Obtenido de <https://articulosbm.wordpress.com/>
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes.* Revista Psicologica Científica.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional.* Cengage Learning Editores S.A.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2016). *Comportamiento Organizacional administración de personas y organizaciones.* Cengage learning Editores, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición.* INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta Edición.* INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Bastita, L. (2010). *Metodología de la investigación.* Mc Graw.
- Jaureguiberry, M. (2017). *¿Que es la capacitacion?* Facultad de Ingeniería.

- Matute, G., Becerra, M., & Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en empresas mineras*. Serie Gerencia Global 7 - Edición no venal - ESAN.
- Molina, G. (2019). *Satisfacción Laboral y su incidencia en el Clima Organizacional del personal Caso de estudio aplicado en instituciones públicas del cantón Bolívar*. Universidad Espiritu Santo.
- Naranjo, F. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Universidad Central del Ecuador.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. DGP Editores SAS.
- Olazabal, N., & Tantachuco, H. (2019). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA AUTOMOTORES Y DIVERSOS S.A.C. DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017*. Universidad Andina del Cusco.
- Olivier, E. (2018). *Ambiente Laboral: La Clave Del Buen Desempeño*. Revista emprendedores y negocios.
- Ortego, M., López, S., & Alvarez, M. (2011). *Ciencias Psicosociales I: Las Actitudes*. Universidad de Cantabria.
- Ortiz, G. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMORA, 2016*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Patlan, J., & Flores, R. (2013). *Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). *Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Peiro, R. (2020). *Trabajo en equipo*. Revista Economipedia.
- Retos Directivos. (2021). *La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial*.
Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson. Décima Edición.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnostico Organizacional*. Alfaomega grupo editor.
- Rodriguez, D. (2010). *Diagnóstico Organizacional*. Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.
- Rojas, J. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rosales, G. (2020). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores del área administrativa del gad provincial de COTOPAXI*. Universidad Tecnica de Ambato.
- Trabajadores, U. G. (s.f.). *Prevencion de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
- Uribe, J. (2016). *Clima y ambiente organizacional*. El Manual Moderno, S.A.
- Valdivieso, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador*. Universidad Central del Ecuador.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las Relaciones Interpersonales*. Editorial UOC. Comunicación y Sociedad.
- William, G., & Terence, R. (1976). *Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis*.

Zamora, L. (s.f). *Establecimiento de objetivos organizacionales*. Obtenido de https://www.academia.edu/34656383/ESTABLECIMIENTO_DE_OBJETIVOS_ORGANIZACIONALES

Zapata, Mendoza, & Hernandez, S. (2013). *Metodologia de investigacion*. Mc Graw Hill ediccion.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati – Cusco – 2021”

Tabla 38

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	MÉTODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Objetivo General	<u>Variable independiente</u>	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021	El clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021	Clima organizacional Dimensiones e indicadores D1: Liderazgo • Dirección de grupo • Control • Apoyo D2: Supervisión • Orientadora • Capacitadora • Sancionadora D3: Relaciones Interpersonales	Básica Nivel de investigación Descriptiva - correlacional Método de la investigación Cuantitativo Diseño de la investigación No experimental - transversal Muestreo Muestra no probabilística con muestreo por conveniencia (29 trabajadores). Técnicas
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Objetivos Específicos		
a) ¿Cuál es la relación existente entre el	a) Determinar la relación existente entre el	a) El liderazgo tiene una relación significativa		

líderazgo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?	líderazgo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.	con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo 	Encuesta
			D4: Autonomía	Instrumentos
			<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de expresión • Decisiones 	Cuestionario
b) ¿Cuál es la relación existente entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?	b) Determinar la relación existente entre la supervisión y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.	b) La supervisión tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.	Variable dependiente	
			Satisfacción laboral	
			Dimensiones e indicadores	
			D1: Condiciones de trabajo	
			<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente • Jornada laboral • Tecnologías 	
			D2: Compañerismo	
			<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo al compañero • Empatía • Intereses en grupo 	
c) ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en	c) Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el	c) Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la	D3: Motivación	

<p>el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?</p>	<p>personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.</p>	<p>satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación económica satisfactoria • Posibilidades de ascensos • Reconocimiento de logros
<p>d) ¿Cuál es la relación existente entre la autonomía y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021?</p>	<p>d) Determinar la relación existente entre la autonomía y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.</p>	<p>d) La autonomía tiene una relación significativa con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarati, 2021.</p>	<p>D4: Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Cumplimiento de objetivos

INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS (VALIDADOS)

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad:.....Sexo:.....Grado de instrucción y/o ocupación.....

Pareja actual: SI / NO

Instrucciones: Distinguido colaborador, he iniciado un proceso de investigación académica, cuyo propósito es comprender sus puntos de vista sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral que existe en la Municipalidad Distrital de Echarati. La información obtenida es anónima, por lo que les pido que respondan a todas las preguntas.

Para contestar las preguntas use la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

N°	ÍTEM	Valoración				
		5	4	3	2	1
	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	D1: LIDERAZGO					
1	¿Su jefe inmediato trabaja para aumentar su confianza y Autoestima así como para desarrollar y potenciar su talento?					
2	¿Su jefe inmediato le proporciona información suficiente y necesaria para realizar bien su trabajo?					
3	¿Su jefe inmediato le proporciona control y orientación en su trabajo?					
4	¿Cuándo me encuentro en dificultades, siento apoyo en mi jefe?					

	D2: SUPERVISIÓN					
5	¿Su jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente?					
6	¿Su jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo?					
7	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
8	¿Su jefe sanciona las faltas laborales según las políticas de la entidad?					
	D3: RELACIONES INTERPERSONALES					
9	¿En mi área se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?					
10	¿Coopera con sus compañeros en labores encomendadas?					
11	¿Su jefe inmediato le transmite la necesidad e importancia del trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la Municipalidad?					
12	¿Tiene una comunicación constante con el resto de trabajadores de la Municipalidad?					
	D4: AUTONOMÍA					
13	¿Se siente orgulloso de poder trabajar en la Municipalidad?					
14	¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones?					
15	¿La Municipalidad es flexible y se adapta bien a los cambios?					
16	¿Siente que puede tomar decisiones cuando no está su jefe inmediato para supervisarla?					

Fuente: Elaboración propia.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad:.....Sexo:.....Grado de instrucción y/o ocupación.....

Pareja actual: SI / NO

Instrucciones: Distinguido colaborador, he iniciado un proceso de investigación académica, cuyo propósito es comprender sus puntos de vista sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral que existe en la Municipalidad Distrital de Echarati. La información obtenida es anónima, por lo que les pido que respondan a todas las preguntas.

Para contestar las preguntas use la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

N°	ÍTEM	Valoración				
		5	4	3	2	1
	VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL					
	D1: CONDICIONES DE TRABAJO					
1	¿Considera que para el desempeño de sus labores su ambiente de trabajo es el adecuado?					
2	¿Considera que los recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, son adecuados para poder realizar bien su trabajo?					
3	¿Existe un ambiente organizado en su institución?					
4	¿En la institución las horas laborales están claramente definidas?					
	D2: COMPAÑERISMO					

5	¿Cuándo se encuentra en un aprieto laboral de la municipalidad el resto de miembros lo apoya?					
6	¿Son empáticos los trabajadores de la Municipalidad con el resto de trabajadores de todo nivel?					
7	¿Se siente que trabaja en un grupo laboral unido que busca alcanzar los objetivos de la Municipalidad?					
	D3: MOTIVACIÓN					
8	¿La labor que desempeño es valorada por mi institución?					
9	¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?					
10	¿Los gerentes de las diferentes áreas de la Municipalidad se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?					
11	¿Mi jefe reconoce y valora mi trabajo?					
12	¿Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
13	¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
	D4: DESEMPEÑO					
14	¿Está de acuerdo con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Echarati?					
15	¿Tiene conocimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Echarati?					
16	¿Considera los cambios de planes imprevistos un problema para la obtención de los objetivo?					

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto:

1.2 Grado académico:

1.3 Cargo e institución donde labora:

1.4 Título de la Investigación:

1.5 Autor del instrumento:

1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado:

1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					

7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

Posfirma

DNI

|

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

SR. ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI
Hebert Peña Arroyo

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI LA PRESENTE NO ES SENAL DE APROBACION	
HORA: 03:10	17 SET. 2021
REQ. N°: 9240	FIRMA: *
FOLIO: 02	

Yo, Luz Gardenia Yépez Rojas con DNI 44327344 con domicilio en Alto Urubamba S/N Centro Poblado de Palma Real.

Bachiller de la "Universidad Alas peruanas". Con el debido respeto me presento ante Ud. para solicitar lo siguiente:

Que, por mi formación profesional, me encuentro realizando una investigación titulada "Satisfacción del personal y gestión del talento humano de los trabajadores de la municipalidad de Echarati- Cusco-2021", para lo cual es necesaria la aplicación de una entrevista al personal que labora en su municipalidad. Por tal motivo, me dirijo al despacho de su digno cargo para solicitar la autorización de la aplicación de dicho instrumento de investigación.

Por lo expuesto espero acceda a mi petición. Agradeciéndole anticipadamente su comprensión y apoyo.

Echarati 17 de septiembre de 2021



Luz Gardenia Yépez Rojas

DNI 44327344



GESTIÓN 2019 - 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI



CARTA DE AUTORIZACION

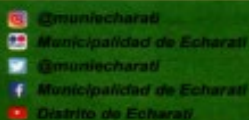
Por la presente, en mi condición de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos; visto la solicitud de autorización presentado por la Sra. LUZ GARDENIA YEPEZ ROJAS, para la aplicación de instrumento de investigación; y, teniendo en consideración los antecedentes personal (pobladora del distrito de Echarati) y la utilidad a la cual está dirigida la investigación titulada "SATISFACCION DEL PERSONAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ECHARATI - CUSCO 2021", **SE AUTORIZA** a la Sra. LUZ GARDENIA YEPEZ ROJAS, identificada con DNI N° 44327344 para que aplique al personal y/o servidores de la Municipalidad Distrital de Echarati la encuesta referida al CLIMA ORGANIZACIONAL y SATISFACCION LABORAL.

En consecuencia, se requiere a los funcionarios, servidores y todo el personal de la municipalidad para que brinden todas las facilidades del caso a fin de que la antes referida cumpla con recabar la información necesaria establecida en la encuesta.

Echarati, 17 de noviembre del 2021.

Municipalidad Municipalidad Distrital de Echarati
Unidad de Recursos Humanos
Alcaldé Richard W. Benjos Gutiérrez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN 2019 - 2022



Echarati, nueva imagen para el Perú y el mundo

Plaza de Armas S/N° -www.muniecharati.gob.pe - Tel: 084-837002