

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempo de covid en
trabajadores de la municipalidad de san miguel de cauri, 2022”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Hancco Ramos, Katia Lorena

ASESORA: Diaz Tarazona, Amelia Madeleine

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46598624

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 15739659

Grado/Título: Magister en ciencias de la salud
salud pública y docencia universitaria

Código ORCID: 0000-0003-2465-9574

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737



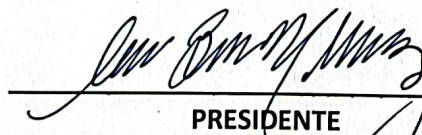
**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 4:00pm, a los 04 días del mes de mayo del año dos mil veintitrés, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA (Presidente), Mtra. Diana HUERTO ORIZANO (Secretaria) y el Dr. Rafael Antonio ANIBAL RIVERO (Vocal); nombrados mediante Resolución N°544-2022-D-EPG-UDH, de fecha 15 de noviembre del año dos mil veintidós y la aspirante al Grado Académico de Maestra, HANCCO RAMOS, Katia Lorena.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TIEMPO DE COVID EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE CAURI, 2022**", para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 15... (Quince...), con la calificación de Buena...; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública de la graduanda HANCCO RAMOS, Katia Lorena.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 5:00 p.m horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.



PRESIDENTE

Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA

DNI: 41905365

Código Orcid: 0000-0001-9272-3553



SECRETARIA

Mtra. Diana HUERTO ORIZANO

DNI: 40530605

Código Orcid: 0000-0003-1634-6674



VOCAL

Dr. Rafael Antonio ANIBAL RIVERO

DNI: 41693326

Código Orcid: 0000-0003-1423-2737

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Rafael Antonio Anibal Rivero, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco y asesor(a) del PA de Maestría en Ciencias Empresariales, con Mención en Gestión Pública y designado mediante documento: **Resolución N°353-2023-D-CF-FCEMP-UDH** de fecha 28 de agosto de 2023, de la estudiante **Hancco Ramos Katia Lorena**, de la investigación titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPO DE COVID EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE CAURI, 2022

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **15%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. DE LO CUAL SE HACE CONSTAR EN REEMPLAZO DE LA ASESORA: MG. DIAZ TARAZONA, Amelia.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 18 de octubre de 2023



Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Director Unidad de Investigación – FCEMP – UDH
DNI 41693326
Código Orcid: 0000-0003-1423-2737
VoB Responsable de Revisión
En reemplazo de la Mg. Amelia Díaz Tarazona

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

moam.info

Fuente de Internet

1%

4

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

qdoc.tips

Fuente de Internet

1%

6

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%

8

www.munipacocha.gob.pe

Fuente de Internet

1%

9

www.web.facpya.uanl.mx

Fuente de Internet

1%

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Director Unidad de Investigación – FCEMP - UDH
DNI 41693326
Código Orcid: 0000-0003-1423-2737

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres, quienes son los que han impulsado cada éxito en mi vida profesional, con su amor incondicional han fortalecido cada etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesora Lic. Amelia Diaz Tarazona y al Mg. Simeón Soto Espejo, por haberme guiado y brindado sus conocimientos en la investigación.

A la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri por su apoyo en la gestión del desarrollo de la investigación.

A la Facultad de Ciencias empresariales-Unidad de Postgrado de la UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO por ser mi alma mater en la preparación para la obtención de la Maestría en Ciencias Administrativas, mención GESTIÓN PÚBLICA.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCION	XI
CAPITULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. FUNDAMENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. TRASCENDENCIA /JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.4.4. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA	17
1.5. LIMITACIONES	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPITULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	23
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	33
2.4. HIPÓTESIS.....	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	34
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS	34
2.5. VARIABLES.....	35
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	35
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	36
CAPITULO III.....	37
MARCO METODOLOGICO	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
3.1.1. ENFOQUE	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	37
3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.2.1. POBLACIÓN	38
3.2.2. MUESTRA.....	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.3.1. TÉCNICA	39
3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	40
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	40
3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO.....	40
3.4.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	40
CAPITULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	42
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	46
CAPITULO V.....	54
DISCUSIÓN	54
CONCLUSIONES	56

RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	42
Tabla 2 Genero de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	43
Tabla 3 Clima organizacional en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	44
Tabla 4 Satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	45
Tabla 5 Relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	46
Tabla 6 Relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	47
Tabla 7 Relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	48
Tabla 8 Relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	49
Tabla 9 Relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	51
Tabla 10 Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	42
Figura 2 Genero de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	43
Figura 3 Clima organizacional en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	44
Figura 4 Satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.....	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022. La variable independiente fue el clima organizacional y la variable dependiente fue la satisfacción laboral.

Metodología: Estudio observacional, prospectivo, transversal. Con diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 51 trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri.

Resultados: Se evidencio que el 58,8% de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri fueron varones y el 41,2% son mujeres. El 25,5% manifestaron tener un clima organizacional medio y el 5,9% un clima organizacional bajo. Así mismo el 56,9% de los trabajadores manifestaron estar satisfechos laboralmente, un 33,3% manifestaron una moderada satisfacción y un 9,8% estar insatisfechos. Se observo también que las dimensiones del clima organizacional como la estructura, la autonomía, las relaciones interpersonales y la identidad tienen una relación con la satisfacción laboral, con nivel de correlación moderado.

Conclusión: Ante la evidencia de que el valor "P" fue cero, podemos concluir que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores durante el período Covid19 en el municipio San Miguel de Cauri. Utilizando la **RHO** de Spearman para determinar el grado de correlación, encontramos que el valor fue de 0,544, indicando un nivel de correlación moderado.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, relaciones Interpersonales, identidad, Covid19.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in times of Covid19 in workers of the municipality of San Miguel de Cauri, 2022. The independent variable was organizational climate and the dependent variable was job satisfaction. **Methodology:** Observational, prospective, cross-sectional study. With correlational design. The sample consisted of 51 workers of the municipality of San Miguel de Cauri. **Results:** It was found that 58.8% of the workers of the municipality of San Miguel de Cauri were men and 41.2% were women. 25.5% stated that they had a job satisfaction level that was higher than that of the rest of the workers. A total of 25.5% reported having a medium organizational climate and 5.9% a low one. Likewise, 56.9% of the workers said they were satisfied with their jobs, 33.3% were moderately satisfied, and 9.8% were dissatisfied. It was also observed that the dimensions of organizational climate such as structure, autonomy, interpersonal relationships and identity have a relationship with job satisfaction, with a moderate level of correlation. **Conclusion:** Given the evidence that the "P" value was zero, we can conclude that there is a relationship between organizational climate and job satisfaction of workers during the Covid19 period in the municipality of San Miguel de Cauri. Using Spearman's RHO to determine the degree of correlation, we found that the value was 0.544, indicating a moderate level of correlation.

Key words: organizational climate, job satisfaction, interpersonal relationships, identity, Covid19.

INTRODUCCION

Se ha demostrado que existe una fuerte correlación entre la alta satisfacción laboral y otros motivadores de los empleados, como la gestión del cambio, la percepción de la dirección y las relaciones interpersonales (Zubiri Sáenz, 2013).

Hay mucho interés en el clima organizativo dentro de las instituciones públicas, que cada vez es más importante debido al impacto positivo en la productividad que supone la mejora constante y continua del clima, según Randstad Workmonitor, a escala mundial en el año 2021, basado en más de 13.500 encuestas administradas a un total de 33 tipos de profesionales se halló la satisfacción laboral de dichos profesionales en 71%, mientras que en el 2018 llegaba a 74% (Randstad, 2021).

Según Inés Temple, presidenta de la organización LHH - DBM Perú & LHH Chile, "cuando los colaboradores están más comprometidos, trabajan más felices, por lo tanto, su rendimiento puede mejorar en un 30% o 40%. Esto nos lleva a entender que el ambiente laboral tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, lo que a su vez repercute en su comportamiento y, en definitiva, en su creatividad y productividad (LHH - DBM Perú & LHH Chile, 2021)

Las investigaciones existentes en Perú ofrecen explicaciones basadas en la relación entre la satisfacción laboral y algunos factores que son propios del trabajador y que se conocen como factores intrínsecos. El grado de satisfacción de los profesionales y no profesionales varía en función de la jerarquía del lugar de trabajo, como lo demuestra el hecho de que hay menos satisfacción en los lugares con menor jerarquía. Y como siguen trabajando, se deduce que el nivel de satisfacción laboral empieza a disminuir después de los diez primeros años de empleo. No había pruebas suficientes sobre la edad para apoyar la afirmación de que el envejecimiento está relacionado con la satisfacción laboral (Bobbio y Ramos 2010).

Con la presente investigación pretendo determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19

en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, pues tener un clima organizacional adecuado facilita a los trabajadores a tener mejores niveles de satisfacción y con un mejor desempeño en sus labores.

En el primer capítulo se describe el planteamiento del problema, el cual contiene: la fundamentación del problema, la formulación del problema, los objetivos, la trascendencia /justificación de la investigación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

En el segundo capítulo encontramos los antecedentes, internacionales, nacionales y locales, así como también un marco teórico, donde encontramos las bases teóricas, las definiciones conceptuales de los términos, las hipótesis respecto a la investigación, y la operacionalización de la variable.

En el tercer capítulo contemplamos la metodología de la investigación, donde alberga sus tipos, niveles, enfoque y diseño. Se recoge información de la población y la muestra utilizada en la investigación, como también la técnica para la recolección de datos y por último el instrumento que medirá la variable.

En el cuarto capítulo comprende todos los resultados obtenidos, se presenta a través de cuadros y gráficos, haciendo un análisis e interpretación de estos.

Finalmente se establecen las conclusiones y recomendaciones, añadiendo los anexos correspondientes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Varios estudios demuestran que hay elementos que pueden mejorar la gestión de la calidad, entre ellos el nivel de satisfacción laboral. Por otra parte, se ha demostrado que existe una fuerte correlación entre la alta satisfacción laboral y otros motivadores de los empleados, como la gestión del cambio, la percepción de la dirección y las relaciones interpersonales. La edad, la orientación sexual y la categoría profesional tienen un impacto sustancialmente menor en la alta satisfacción (Zubiri Sáenz, 2013)

Hay mucho interés en el clima organizativo dentro de las instituciones públicas, que cada vez es más importante debido al impacto positivo en la productividad que supone la mejora constante y continua del clima, según Randstad Workmonitor, a escala mundial en el año 2021, basado en más de 13.500 encuestas administradas a un total de 33 tipos de profesionales se halló la satisfacción laboral de dichos profesionales en 71%, mientras que en el 2018 llegaba a 74%. (Randstad, 2021)

Según el estudio de Viloria, Pertz, Daza y Pedraza (2016), publicado en la Revista Cubana Publica, el 70,3% de los empleados de una empresa promotora de salud reportó estar moderadamente motivado, el 18,5% reportó estar altamente motivado y solo el 11,11% reportó estar desmotivado. El ambiente laboral de este último grupo se ve afectado por ciertos factores internos, como estrategias motivacionales ineficaces, asimismo, desigualdad salarial y dinámicas de grupo (Viloria J, Pertúz S, Daza A, Pedraza L, 2018).

Según Inés Temple, presidenta de la organización LHH - DBM Perú & LHH Chile, "cuando los colaboradores están más comprometidos, trabajan más felices, por lo tanto, su rendimiento puede mejorar en un 30% o 40%. Esto nos lleva a entender que el ambiente laboral tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, lo que a su vez repercute en su

comportamiento y, en definitiva, en su creatividad y productividad (LHH - DBM Perú & L HH Chile, 2021)

Según Daniel Goleman, reconocido psicólogo organizacional, en El Comercio (2020), a nivel nacional, los ambientes coercitivos pueden reducir la motivación para producir mucho más y mejor trabajo en un 50%, mientras que los ambientes de trabajo positivos, donde se promueve el bienestar de los empleados, tienden a aumentar la motivación para trabajar más y mejor en un 130%.

Las investigaciones existentes en Perú ofrecen explicaciones basadas en la relación entre la satisfacción laboral y algunos factores que son propios del trabajador y que se conocen como factores intrínsecos. El grado de satisfacción de los profesionales y no profesionales varía en función de la jerarquía del lugar de trabajo, como lo demuestra el hecho de que hay menos satisfacción en los lugares con menor jerarquía. Y como siguen trabajando, se deduce que el nivel de satisfacción laboral empieza a disminuir después de los diez primeros años de empleo. No había pruebas suficientes sobre la edad para apoyar la afirmación de que el envejecimiento está relacionado con la satisfacción laboral (Bobbio y Ramos 2010).

En Huánuco el COVID-19, ha hecho que cada área de las municipalidades sea indescifrable comunicacionalmente, se cuidan los espacios y es poco probable que flujos de la información puedan darse sin problemas. Esta ruptura del clima organizacional no es lógica, porque sus fuentes de desbordes se lo encuentran en los propios comportamientos, actitudes y/o motivaciones que el personal tiene para asumir responsabilidades o proyectar su desarrollo individual y profesional.

Con la presente investigación pretendo determinar si existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, pues tener un clima organizacional adecuado facilita a los trabajadores a tener mejores niveles de satisfacción y con un mejor desempeño en sus labores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.
- Identificar la relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.
- Identificar la relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.
- Identificar la relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.
- Identificar la relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

1.4. TRASCENDENCIA /JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica se sustentó en la razón que los resultados de la presente investigación han generado nuevos conocimientos para el incremento del lenguaje científico a los profesionales de la municipalidad de San Miguel de Cauri. Es así que pudimos encontrar que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores durante el período Covid19 en el municipio San Miguel de Cauri. Utilizando la **RHO** de Spearman para determinar el grado de correlación, encontramos que el valor fue de 0,544, indicando un nivel de correlación moderado.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En relación con el aporte de la justificación práctica, la presente investigación brindo información detallada sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, y con ello la importancia de establecer adecuadas condiciones laborales para mejorar la satisfacción de sus profesionales.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Por su aporte metodológico el presente estudio utilizo instrumentos específicos para la recolección y análisis de datos, las mismas que serán elaboradas por la propia investigadora y validadas por expertos.

1.4.4. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

En su aporte científico nuestra investigación proporcione resultados verídicos acerca de las condiciones y el clima organizacional, podemos afirmar que servirá para estudios posteriores en dicho tema.

1.5. LIMITACIONES

La limitación fue la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo muy importante, pero dicha limitación fue superada con la realización de una minuciosa recolección de datos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue factible académicamente pues se sustentó en bases teóricas y conceptuales, seleccionadas de fuentes primarias y secundarias.

El estudio fue factible institucionalmente por contar con la autorización municipalidad de San Miguel de Cauri para la recolección de datos.

El estudio fue factible económicamente pues los recursos económicos necesarios para realizar dicho estudio estuvieron a cargo de la investigadora.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

De acuerdo con Díaz F, y Carrasco M. (2018) en su estudio denominado “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo, México”. El objetivo era identificar los factores que contribuyen al clima laboral, así como los riesgos psicológicos y cómo afectan al ambiente dentro de la organización. El estudio de investigación se realizó a nivel correlativo y utilizó un diseño no experimental de corte transaccional. En un test administrado a 107 miembros de la dirección de educación de la ciudad chilena de Los Ángeles, se midieron tres variables: felicidad, riesgos psicosociales y clima laboral. Los resultados obtenidos para el coeficiente r de correlación de Pearson muestran que existe una correlación altamente significativa, con un valor de 0,981. Las principales conclusiones destacan los altos niveles de felicidad dentro de la organización, que se traducen en funciones con muchos niveles de rendimiento, en las que se refuerza positivamente a los compañeros de trabajo y en las que existe flexibilidad con las necesidades familiares (Díaz F, Carrasco M. E, 2017).

Según Ahmed, A. y Abdalrahim, M. (2020) en su investigación denominado “El impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados”. El objetivo era determinar cómo afectaba la v1 a la v2 de una organización consultora malaya. El diseño utilizado en este estudio fue una combinación de descriptivo y explicativo, obtenido mediante la distribución de preguntas de encuesta consistentes en 48 preguntas en escala Likert (Muy de acuerdo -1 y 7 para Muy en desacuerdo). Los 45 empleados que constituyeron la muestra del estudio se recopilaron mediante el método de muestreo probabilístico

aleatorio. Los datos recogidos se examinaron mediante SPSS 2.0 y estadística descriptiva y regresión. Este estudio demuestra la significación del modelo de regresión porque el análisis reveló que las dimensiones del clima organizacional analizadas en el estudio tenían una fuerte correlación con el rendimiento de los empleados. La autocorrelación de esta regresión también es potencialmente alta, con un valor de 0,723. Asimismo, la conclusión de este estudio de que el clima organizativo es alto y positivo apunta a una mejora sostenida del rendimiento de los miembros del equipo (Ahmed, A. y Abdalrahim, M, 2020).

De acuerdo a Ratna A., Dwihartoa J. y Tahajjudi M. (2020) en su estudio denominado “El papel de la satisfacción laboral como liderazgo de mediación en el desempeño de los empleados”. El objetivo era evaluar el impacto del liderazgo en la satisfacción de los empleados, examinar el impacto del liderazgo en el rendimiento de los empleados, examinar el impacto de la satisfacción de los empleados en general y evaluar el papel de la satisfacción en el lugar de trabajo como mediador del liderazgo a partir de una revisión del historial laboral. El diseño de la investigación es causal, es decir, se incluyó a todos los empleados en la encuesta, lo que significa que la demostración del estudio se realizó utilizando la metodología del censo. Para confirmar la hipótesis, se aplicó r de Pearson, teniendo como resultado que el liderazgo tuvo un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral (0,758). Por otro lado, el liderazgo tuvo un efecto importante en el desempeño (0.377). El análisis muestra que el liderazgo influyó para que los empleados estén satisfechos con las labores que realizan, y el desempeño de los trabajadores, mientras que la $v1$ afectaba la $v3$. Finalmente, los resultados indicaron que la satisfacción laboral midió el efecto del liderazgo en el desempeño de los empleados. (Ratna A., Dwihartoa J. y Tahajjudi M. , 2020)

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cabrera A (2018), en su estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores de una institución pública peruana. El estudio de la investigación realizada es de diseño correlativo, no experimental además de transversal, e incluye una muestra conformada por 374 colaboradores de la referida institución. Para confirmar la hipótesis, fue necesario aplicar el estadístico r de Pearson, que arrojó evidencias que muestran una relación significativa (valor P : 0,378), una relación positiva significativa entre el indicador trabajo y la dimensión autoautorización (0,353), y una relación altamente positiva entre la dimensión comunicación y el indicador responsabilidad. Como conclusión, puede decirse que las organizaciones de éxito requieren una buena gestión tanto para el ambiente dentro de la organización como para la satisfacción de sus empleados (Cabrera, A, 2018)

De acuerdo con Calvo D (2019), en su estudio denominado “El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019”. El objetivo era establecer una conexión entre el clima organizativo y el rendimiento de los trabajadores. La investigación que se llevó a cabo es de tipo aplicado, con un diseño no experimental, 45 colaboradores y una muestra censal formada por toda la población. La prueba estadística utilizado fue el Rho Spearman. Obteniendo resultados de 0,863, indicando una relación fuerte y positiva entre la v_1 y la v_2 , así como la aceptación de la H_1 (existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral), la H_0 fue rechazada por tener un nivel de significación de 0,00. Se afirmó que existe un clima organizativo positivo y que los miembros del equipo están contentos, lo que se traduce en la idea de que se esfuerzan por rendir mejor para poder alcanzar los objetivos fijados (Calvo, D, 2019).

De acuerdo con Ccallo M (2018) en su estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao - 2017 – 2018”. El objetivo era sugerir una relación tensa entre el v1 y el v2 de colaboradores. Metodología: Estudio transversal, prospectivo y analítico. Con la correlación de Pearson presente, existe una relación entre v1 y v2, siendo el resultado (0,893**). Esto se traduce en una relación significativa y positiva, por lo que si el clima laboral mejora, los colaboradores desempeñarán su trabajo con un alto nivel (Ccallo, M, 2018).

De acuerdo con Mamani O (2019) “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la Región Puno”. El objetivo era establecer la conexión entre la v1 y la v2 entre los empleados. El estudio fue de naturaleza correlacional, con diseño transversal no experimental, y utilizó el método deductivo con una muestra no probabilística por conveniencia que contó con 54 colaboradores. Para determinar las hipótesis, se utilizó la r de Pearson, y los resultados mostraron que existía una relación significativa entre v1 y v2 de los colaboradores, con un resultado de 0,981. En conclusión, se garantiza que cuando mejore el clima organizativo, también aumentará la satisfacción de los empleados (Mamani O, 2019).

Correa K, Correa E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san Bernardino san pablo – Cajamarca – en tiempos de Covid 19. El objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Bernandino en tiempos de COVID 2020. para ello el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de estudio de 25 trabajadores. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos, el primero fue el cuestionario de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y el segundo es el cuestionario de Satisfacción Laboral de Price, adaptado al contexto peruano por Alarco (2010). El resultado obtenido determinó

que existe una correlación directa entre ambas variables con un tamaño del efecto bajo ($Rho = 187$, $p = 370$), así mismo el 60% de los trabajadores ven niveles favorables de clima organizacional, y el 44% de los trabajadores presentan un nivel alto de clima organizacional. Lo que se concluye que a mejor clima organizacional se tendrá mayor satisfacción laboral en los trabajadores (Correa K, Correa E, 2021).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Espinoza E. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto. El objetivo de la investigación fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en el año 2019. El enfoque del estudio es cuantitativo, diseño transversal no experimental y se utilizó a 30 administrativos de la Gerencia de Planificación y Presupuesto durante el periodo 2019. Para obtener los datos necesarios para realizar un análisis estadístico, se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento de la encuesta. Para el procesamiento de los datos se utilizó estadística descriptiva, y la validación de la hipótesis se realizó mediante la prueba estadística no paramétrica de Ji-cuadrada. Se determina que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Oficina de Planeamiento y Presupuesto. (Espinoza E, 2022).

De La Mata Mercado A. (2022). Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco. La investigación propuesta analizará la relación entre la cultura del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados de la policía sanitaria de la región Huánuco en 2021 para evaluar la importancia de la satisfacción laboral. Debido a ello, se procesaron eficazmente los recursos más valiosos, como el tiempo y los costes asociados. En primer lugar, el objetivo principal de la investigación fue determinar si existe una relación significativa entre la cultura

organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución. La investigación fue de tipo aplicado, no experimental, transversal, y utilizó una muestra de 60 empleados actuales de la institución. A estos empleados se les administró un cuestionario con escala de Likert como instrumento para las dos variables, y se evaluó su fiabilidad mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach para las dos variables, que luego se analizó mediante la prueba Rho de Sperman. Los resultados de la encuesta mostraron que existe una relación satisfactoria entre las variables de la institución, lo que es coherente con el alto nivel de satisfacción de los empleados y la cultura positiva en el lugar de trabajo. Los resultados muestran que la cultura organizativa está significativamente correlacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de 0,597, que corresponde a una correlación moderadamente positiva. Además, el nivel de significación es inferior a 0,05 ($p=0,0010,05$), lo que indica que puede existir una relación entre las variables. (De La Mata Mercado A, 2022)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.1.1. DEFINICIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizativo o laboral es un término intangible que tiene que ver con la forma en que los individuos perciben su entorno de trabajo. Es el clima emocional interno del personal de la empresa a la luz de varios elementos en un periodo determinado. Cada persona de una empresa está moldeada por sus interacciones con otras personas y los entornos físicos en los que realiza sus tareas cotidianas. El entorno laboral se convierte en un indicador crucial porque dificulta la comprensión de los problemas y exigencias de los grupos de trabajadores que componen la empresa. (Gan, F. Triginé J., 2012)

Se parte de considerar el clima organizacional como un fenómeno complejo, multifactorial, que involucra a: factores relacionados con liderazgo y prácticas de dirección en cuanto a solución de conflictos, dirección participativa y trabajo en equipo; así como factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización y las consecuencias del comportamiento dentro de la organización. (Segredo A, 2016)

2.2.1.2. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional (CO) es de gran interés en todas las empresas, emprendimientos y microempresas, por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación y por su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros. Por ello, es necesario que estas se encuentren en óptimas condiciones desde el interior, donde exista satisfacción de su personal, de manera que impacte en la productividad (Iglesias A, Torres J, Mora Y. 2020).

2.2.1.3. TEORÍAS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para analizar los sustentos teóricos de los estudios de clima organizacional es necesario considerar algunas de las teorías de la administración, que no obstante haber sido definidas en el siglo XX, mantienen su vigencia para el análisis del fenómeno que se aborda, entre las que se encuentran: teoría científica de la administración, clásica de la administración, de las relaciones humanas, del clima organizacional de Rensis Likert, de los dos factores de Herzberg y del desarrollo organizacional. A continuación, se realiza un breve bosquejo de cada una de ellas en el orden cronológico que se definieron (Iglesias 2019).

La teoría de la administración científica se inicia en el año 1911 por el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor, para aumentar la productividad de las empresas en Estados

Unidos. Este autor, citado por Montano y Charnov, fundamentó su teoría en cuatro principios: división del trabajo, selección del personal, capacitación o especialización y cooperación estrecha y amistosa entre obreros y jefes (Alonso 2012).

El propio Taylor formuló la teoría clásica de la administración, en Francia, en el año 1916, en la que concibe la organización como una estructura, analiza los puestos de trabajo para mejorar la eficiencia y la productividad laboral (Agüero 2007).

2.2.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las características que posee el clima organizacional son: (Brunet, L, 2011)

- Continuidad
- Características, conductas, aptitudes y expectativas de los trabajadores.
- Configuración particular de variables situacionales.
- Repercute en el comportamiento del empleador.

2.2.1.5. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para estudiar el clima organizacional de una empresa es necesario prestar atención a ciertos factores que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidos. Dichas causas pueden originarse en base a distintas variables dentro de la organización, como el ambiente físico, social, las distintas formas de comportamiento, etc. La gama de variables puede ser tan amplia que los especialistas no han llegado a un consenso sobre cómo definir la cantidad y naturaleza de estos factores, que han sido bautizados en la literatura empresarial como dimensiones.

Para Litwin y Stinger, existen dimensiones que repercuten en el clima organizacional (Díaz E, 2020):

1) Estructura

Esta dimensión incluye todo lo relacionado con las normas organizativas, los procedimientos y los niveles jerárquicos. La percepción que los empleados tienen de su lugar de trabajo puede verse influida por la estructura de una organización.

2) Autonomía

Este concepto, a menudo conocido como "empowerment", se refiere al grado de autonomía que tienen los empleados en el desempeño de su trabajo. A este respecto, es crucial evaluar el tipo de supervisión utilizada, los retos singulares de la actividad y el compromiso con los resultados.

3) Relaciones interpersonales.

El respeto, el trabajo en equipo y los buenos modales son elementos clave en esta dimensión porque influyen en la productividad y crean un entorno de trabajo agradable.

4) Recompensa

Consiste en la percepción que cada colaborador tiene de la compensación que recibirá en respuesta a sus esfuerzos. Requiere no sólo el establecimiento de un salario justo, sino también incentivos adicionales -no siempre económicos- que estimulen al empleado a rendir más.

5) Desafío

Este componente se centra en la influencia de los trabajadores en el proceso de producción, ya sea de bienes o de servicios, y en los riesgos que asumen para alcanzar los objetivos

propuestos. Es un aspecto importante en el sentido de que contribuye a crear un entorno competitivo sano.

6) Identidad

Esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia a la organización. Este aspecto demuestra lo implicados que están los empleados en los objetivos de la empresa y lo orgullosos que se sienten de formar parte de ellos.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Arms (2014) describen la satisfacción laboral como un sentimiento positivo sobre el propio trabajo que resulta de una evaluación de sus características. Una persona altamente satisfecha con su trabajo tiene sentimientos positivos hacia el mismo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

Según Gamboa (2010), "Entre las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la forma más prevalente e históricamente significativa de operacionalizar la felicidad en el trabajo." (p.3). La respuesta afectiva del empleado a sus documentos relacionados con el trabajo es la satisfacción laboral. Esta respuesta es el resultado de una interacción dinámica entre dos conjuntos de fuerzas coordinadas conocidas como necesidades humanas y motivación del empleado (Gamboa R., 2015).

Según Chiavenato (1986, citado por Gamboa, 2010), "La actitud general del individuo hacia su trabajo se define por su nivel de satisfacción laboral." (p.5). Según Igbaria y Guimares (1993, citado por Gamboa, 2010), "la satisfacción laboral se refiere a las respuestas emocionales primarias de las personas a muchos aspectos de su trabajo y experiencias laborales" (p.6). De acuerdo con Mason y Griffin (2002, citado por Gamboa, 2010), muchos procesos organizacionales se llevan a cabo en grupos, de ahí que sería importante considerar al constructor

de la satisfacción laboral no sólo a nivel individual, sino también grupal y organizacional.

Según Márquez (2015), el rendimiento afecta a la satisfacción y no al revés, como afirma en primer lugar el modelo de Lawler-Porter. Además de disminuir la eficacia organizativa, la insatisfacción también puede manifestarse a través de la expresión, la lealtad, la indiferencia, la agresión o el retraimiento. La frustración de un empleado insatisfecho puede desembocar en un comportamiento agresivo, que puede adoptar la forma de sabotaje, prevaricación o agresión directa. Así pues, podemos decir que los comportamientos provocados por la insatisfacción laboral pueden dividirse en dos categorías principales: activos y pasivos, y destructivos y constructivos, dependiendo de su dirección, como se muestra en el cubo adyacente (p.10).

El autor (Gargallo, C., 2014), explica el significado: "La satisfacción laboral ha sido reconocida como un componente del compromiso organizacional, de tal manera que desde la literatura especializada en gestión de recursos humanos y management, se postula que contar con empleados satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras que, si la fuerza de trabajo no se siente satisfecha o conectada con la organización, la empresa fracasará."

2.2.2.1. TEORÍA SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL: TEORÍA DE LA APROXIMACIÓN BIFACTORIAL

Esta teoría se conoce a veces como "teoría dual" o "teoría de la motivación y la higiene". Partiendo de la idea de que la relación de una persona con su trabajo es fundamental y de que su grado de compromiso con el mismo determinará su éxito o fracaso, el psicólogo Frederick Herzberg investigó la pregunta: "¿Qué quiere la gente de su trabajo?". Dado que pueden satisfacer las "necesidades del desarrollo psicológico", los factores motivacionales o intrínsecos (como el éxito, el reconocimiento, el

autoempleo, la responsabilidad y el crecimiento) tienen el potencial de conducir a un estado de satisfacción laboral.

En consecuencia, el sujeto estará motivado para profundizar en sus conocimientos y cultivar actividades creativas, afirmando su individualidad y fijándose metas que sólo pueden alcanzarse en entornos con esas características, pero cuando esos entornos no le brinden oportunidades de desarrollo psicológico, sólo experimentará "ausencia de satisfacción" (Bravo M, Peiró J.M., Rodríguez I., 2002).

Por otra parte, los factores externos o relacionados con la higiene (política y administración de la empresa, supervisión, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo) están vinculados a la insatisfacción laboral.

El deterioro de estos factores, como la creencia de que a uno le pagan injustamente, podría provocar insatisfacción. La mejora y el aumento de poder acabarían con la infelicidad, pero no conducirían a la satisfacción laboral. (Alonso Martín, 2006)

2.2.2.2. FACTORES DETERMINANTES PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo con las observaciones, la investigación y los conocimientos acumulados, identificamos los factores organizativos clave que influyen en la satisfacción laboral: (García Viamontes, 2010)

- a) Remuneración salarial.
- b) Carga laboral.
- c) Reconocimiento laboral

a) Remuneración salarial

La compensación que reciben los empleados a cambio de su trabajo consiste en sueldos, salarios, incentivos y recompensas. (Munduate, M.L. Jaca, 1984)

Muchos estudios han demostrado que la retribución es el factor que probablemente sea la mayor fuente de insatisfacción de los empleados. Los principales elementos que permiten a un empleado distinguir entre lo que "debería ser" en términos de su salario y lo que realmente percibe son las comparaciones sociales que se producen tanto dentro como fuera de la organización. Es crucial recordar que la percepción de justicia del empleado favorecerá su satisfacción.

b) Carga laboral

El conjunto de exigencias psicológicas a las que se enfrenta un empleado en el transcurso de su jornada laboral se conoce como "carga del trabajo". Antes sólo se medía el esfuerzo físico; hoy se evalúa también el esfuerzo mental, que conduce a la fatiga.

Las exigencias psicológicas que la tarea impone a la persona que la realiza, como el esfuerzo requerido, la manipulación de la carga, la postura de trabajo, el nivel de concentración necesario, etc., son factores de riesgo asociados a la carga de trabajo. Se examinan para conocer la carga de trabajo del puesto, tanto física como mental (Vidal 2017).

- **Carga física**

La carga física de trabajo se entiende como el conjunto de requisitos físicos a los que se ve la persona durante su jornada laboral, actividad física que requiere un consumo cuantitativo de energía llamado "metabolismo de trabajo". La carga física asociada al trabajo puede ser provocada por posturas, movimientos y esfuerzos repetidos (Vidal 2017).

- **Carga mental**

Definido en términos del número de pasos necesarios para realizar una tarea correctamente y, sobre todo, en términos del tiempo necesario para responder a la información recibida (Vidal 2017).

c) Reconocimiento laboral

Existen dos tipos diferentes de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: extrínsecas e intrínsecas.

Las recompensas externas son las que una organización otorga a los empleados en función de su rendimiento y esfuerzo. Ejemplos de estas recompensas son la estructura salarial de la organización y las políticas de promoción, así como los elogios y el reconocimiento del jefe.

Los sentimientos internos que experimenta el empleado son los intrínsecos: sentimientos de competencia, orgullo y habilidad manual por un trabajo bien hecho (Arias F., 2001).

Para que los empleados estén satisfechos con el sistema de retribución, éste debe ser percibido por ellos como justo, no permitir ambigüedades y estar en consonancia con sus expectativas.

La comparación social (comparaciones que un empleado hace con respecto a la retribución, el esfuerzo y el rendimiento de otros empleados y que ayudan a los empleados a juzgar lo justo o injusto de una situación), las exigencias del trabajo en sí mismas, las aptitudes del empleado y las normas salariales de la comunidad influyen en cómo se percibe la justicia (Arias 2001).

2.2.2.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Las dimensiones de la satisfacción laboral se basan a la Teoría de la Motivación e Higiene, que fue planteada por Frederick

Herzberg, tomando como base la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es muy importante, y así mismo que la actitud de alguien hacia el puesto de trabajo puede determinar el éxito o el fracaso (Andrade P, 2020).

Según esta teoría las personas están influenciadas por la existencia de dos factores que orientan su comportamiento, los factores intrínsecos o motivadores que se los relaciona con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos o factores de higiene asociados con la insatisfacción. Ahora pasaremos a definir dichas dimensiones asociadas a la satisfacción laboral, las cuales son las siguientes (Andrade P, 2020):

a) Factores Intrínsecos o Motivadores

Son todos los factores que dan efecto duradero de satisfacción laboral y aumentan la productividad como el progreso, reconocimiento, responsabilidad, logro, crecimiento y las tareas en sí que debe desarrollar un individuo en el trabajo.

Todos estos factores hacen referencia al puesto de trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, generan satisfacción; pero cuando son precarios, provocan insatisfacción.

b) Factores extrínsecos o de Higiene

Estos factores hacen referencia a las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su trabajo, tanto condiciones físicas como ambientales, el sueldo, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, la relación con los supervisores, relación con los compañeros, vida personal/ status y seguridad. Cuando estos factores son óptimos evitan la insatisfacción de los trabajadores.

Shultz considera esta clasificación como arbitraria y rígida ya que no hay elementos empíricos que determinen que los factores extrínsecos no puedan motivar o viceversa. Sostiene que los

factores no son absolutos, los elogios también podrían contribuir en la motivación haciendo referencia al reconocimiento del logro.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a) Comportamiento organizacional

Busca establecer cómo los individuos, los grupos y el entorno influyen en la forma en que las personas se comportan dentro de las organizaciones, mientras se persigue continuamente la eficacia de las operaciones de la empresa (Calvo, D, 2019).

b) Comunicación

Es el método por el cual los individuos condicionan recíprocamente su comportamiento. Acuerdo o correspondencia entre dos o más personas (Daz y Carrasco 2017).

c) Desarrollo personal

Oportunidad que tiene el colaborador al realizar actividades significativas relacionadas con la autoría (Sánchez 2017)

d) Ética de los negocios

La definición de ética empresarial son los principios organizacionales que sirven de guía para su toma de decisiones y comportamiento (Bobbio & Ramos, 2010)

e) Motivación

Se puede definir como el deseo que tienen las personas de trabajar por los objetivos que tienen las organizaciones y al mismo tiempo atender sus propias necesidades (Calvo, D, 2019).

f) Relaciones Humanas

El objetivo de las relaciones humanas es establecer y mantener relaciones amistosas entre las personas basadas en normas universalmente

reconocidas y, lo que es más importante, en el respeto y reconocimiento de la dignidad humana (Mamani 2019).

g) Satisfacción laboral

La actitud del empleado hacia su propio trabajo se basa en las creencias y valores que desarrolla en el contexto de su propio trabajo (Vidal 2017).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Ha₁: Existe relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho₁: No existe relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ha₂: Existe relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho₂: No existe relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ha3: Existe relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho3: No existe relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ha4: Existe relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho4: No existe relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima organizacional

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensión	tipo de variable	valores	indicador	Escala	instrumento
Clima organizacional	Se entiende por clima organizativo cuando los empleados y directivos expresan personalmente su aprecio por la organización, lo que contribuye inmediatamente a su crecimiento. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características del entorno de trabajo.	Estructura	Cualitativa	Alto	Las respuestas tenían la siguiente calificación: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5); usando la escala de Valoración de Likert.	Ordinal	Cuestionario de clima organizacional (anexo 01)
		Autonomía		Medio			
		Relaciones Interpersonales		Bajo			
		Identidad					
Satisfacción laboral.	Se refiere a la sensación que experimenta una persona cuando logra el equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y la cosa u objetivos que las eliminan, o la actitud del trabajador ante su propio trabajo.	Factores Intrínsecos	Cualitativa	Alta	Salario	Ordinal	Cuestionario de satisfacción laboral.(anexo 02)
				Media	Modalidad de contrato		
				Baja	Seguridad en el trabajo Capacitación		
		Factores Extrínsecos			Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidad de afiliación		

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la intervención del investigador el estudio fue observacional, solo se observa y se describe en forma precisa los fenómenos, sin intervención del investigador. (Fonseca & Martel, 2012)

Según la planificación de la medición de la variable de estudio fue, prospectivo porque se empleó datos primarios. (Fonseca & Martel, 2012)

Según el número de mediciones de la variable de estudio fue transversal pues se aplicarán en un solo momento y las variables no se medirán más de una vez.

Según el número de variables estudiadas fue analítica, porque el estudio se trabaja con dos variables, buscando relación bivariado. (Fonseca & Martel, 2012)

3.1.1. ENFOQUE

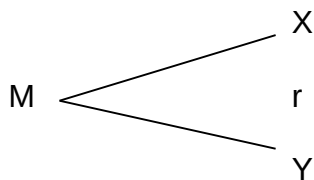
El enfoque que se utilizó fue el enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo de investigación se caracteriza por privilegiar la lógica empírico-deductiva, a partir de procedimientos rigurosos, métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos (Sampieri H, 2019)

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según HERNÁNDEZ SAMPIERI en su libro metodología de la investigación que es un libro para ciencias sociales nos manifiesta que los niveles de investigación son 4: Explicativo, descriptivo, correlación y predictivo. En el caso de nuestro estudio nuestro nivel de investigación fue el correlacional, el cual determina si nuestras dos variables están correlacionadas o no. (Sampieri H, 2019)

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para efecto de la investigación se consideró el diseño no experimental, relacional: (Gómez, 2002)



Dónde:

M = Población Muestral

X =Clima organizacional

y = Satisfacción laboral

r= La relación probable entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Estará constituida por 80 trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Área	Trabajadores
Oficina de secretaría general, relaciones públicas y archivo central.	10
Subgerencia de planificación, presupuesto y racionalización.	15
Subgerencia de asesoría jurídica.	05
Subgerencia de administración y tecnologías de la información.	30
Subgerencia de servicios públicos y gestión ambiental.	20
Total	80

Fuente: Área de estadística municipalidad de San Miguel de Cauri.

3.2.2. MUESTRA

El tamaño de la muestra fue calculado con un coeficiente de confianza al 95%, y con un error del 5%. Para ello se utilizará la siguiente formula: (Aguilar, 2005)

$$n = \frac{N \cdot Z_{\sigma}^2 \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z_{\sigma}^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

n = El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo

Z = 1,96

e = Es el margen de error máximo que admito (5%)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{80 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(80 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 51$$

Estuvo constituida por 51 trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022, la siguiente manera:

Área	Trabajadores
Oficina de secretaría general, relaciones públicas y archivo central.	6
Subgerencia de planificación, presupuesto y racionalización.	9
Subgerencia de asesoría jurídica.	4
Subgerencia de administración y tecnologías de la información.	19
Subgerencia de servicios públicos y gestión ambiental.	13
Total	51

Fuente: Área de estadística municipalidad de San Miguel de Cauri.

Tipo de muestreo: Sera probabilístico, de tipo estratificado.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

De acuerdo con las características de investigación las técnicas e instrumentos para recolectar datos fueron dos encuestas con su

respectivo instrumento el cuestionario. De igual manera también se utilizó la técnica de la observación con sus instrumentos la ficha de observación y lista de cotejo.

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario sobre el clima organizacional y la encuesta sobre satisfacción laboral.

Se realizó los siguientes procedimientos de validez y confiabilidad.

Validez por jueces: Se seleccionó 3 jueces expertos para validar los instrumentos.

Confiabilidad: la confiabilidad se estableció en base al plan piloto realizado con una muestra de 25 participante, donde se estableció un alfa de Cronbach de 0,95.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO

Permiso: se procedió a enviar una solicitud al alcalde de la municipalidad de San Miguel de Cauri, para solicitarle el permiso correspondiente para el recojo de información de datos.

Encuestadores: los encargados de recolectar los datos fueron hechos por la misma investigadora.

Aplicación: El instrumento fue impreso y aplicado a la muestra establecida.

3.4.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Análisis descriptivo: Se utilizó la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones y gráficos para analizar cada una de las variables

Análisis inferencial: Se utilizó estadística inferencial utilizando la rho de Spearman con 95% de intervalo de confianza, para identificar el nivel de relación. El análisis estadístico se realizó en base al programa Excel y con el apoyo del software estadístico SPSS versión 25.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1

Edad de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Estadísticos de tendencia central	
Media	29,37
Mediana	28,00
Moda	28
Desv. Desviación	6,858
Rango	30
Máximo	48
Total	51

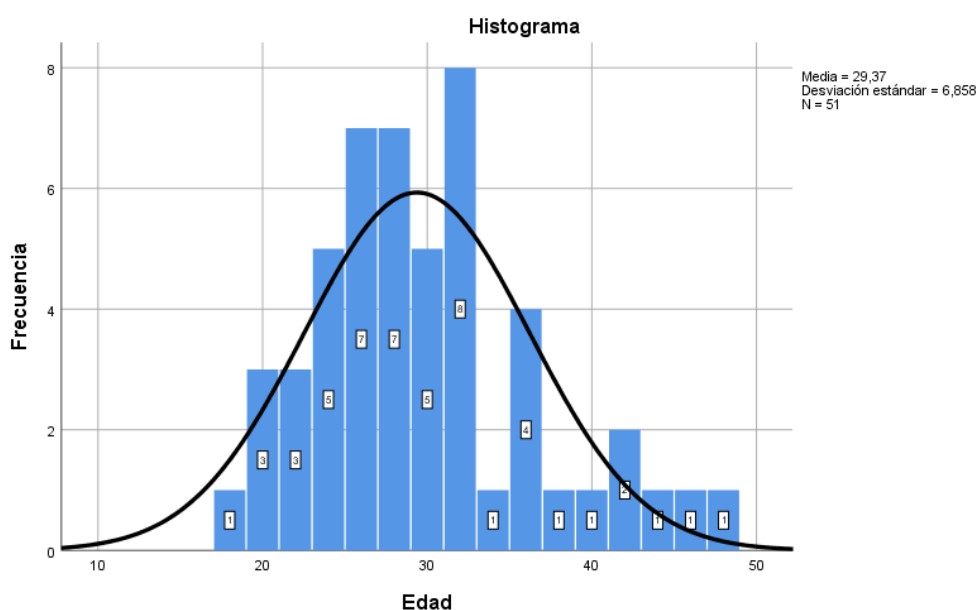
Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Interpretación

Se ha evidenciado que el promedio de edad de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri fue de $29,37 \pm 6,858$ años. Donde el 50% de ellos tuvieron edades mayores de 28 años, y la mayoría también tuvo 28 años. La edad mínima fue de 30 años y la edad máxima fue de 48 años.

Figura 1

Edad de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022



Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Tabla 2

Genero de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	30	58,8
Femenino	21	41,2
Total	51	100,0

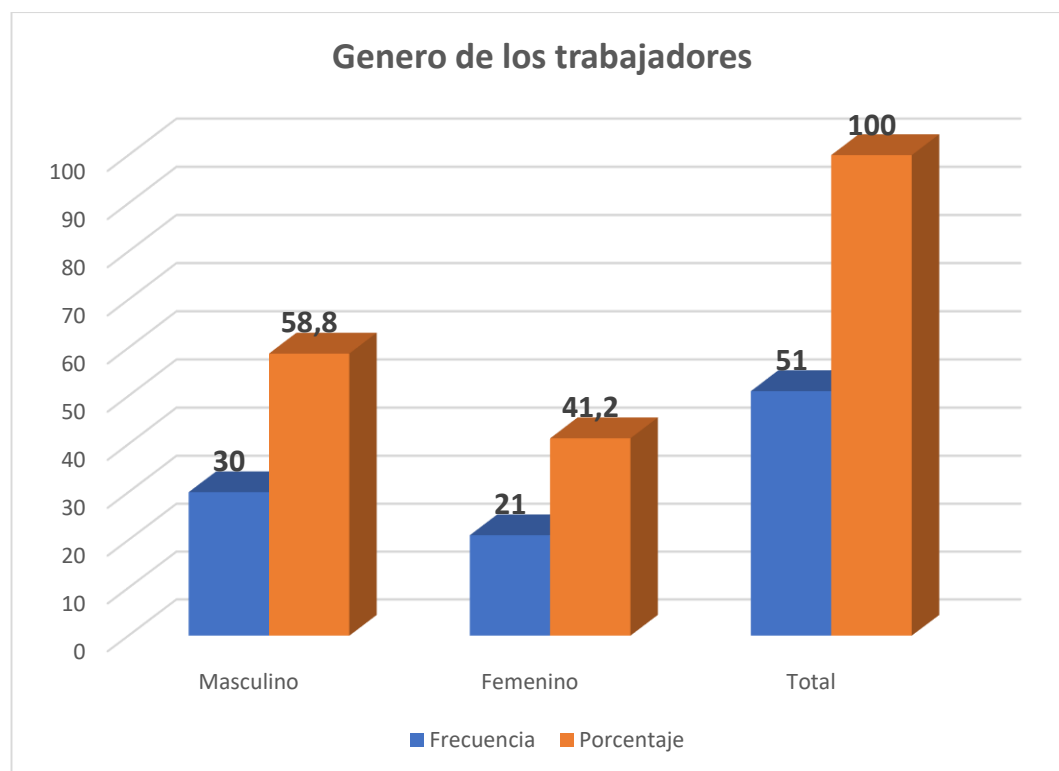
Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Interpretación

Se evidencio que el 58,8% de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri fueron varones y el 41,2% son mujeres.

Figura 2

Genero de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022



Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Tabla 3

Clima organizacional en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,9
Medio	13	25,5
Alto	35	68,6
Total	51	100,0

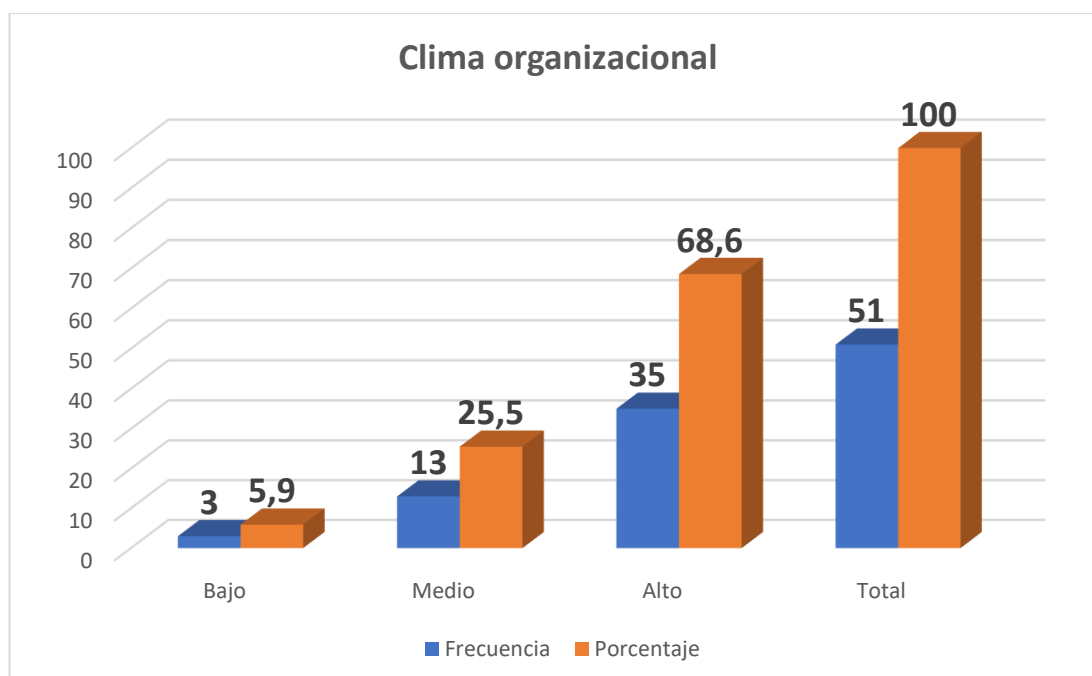
Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Interpretación

Se evidencio que el 68,6% de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri manifestaron que la municipalidad tiene un alto clima organizacional, el 25,5% un clima organizacional medio y el 5,9% un clima organizacional bajo.

Figura 3

Clima organizacional en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022



Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Tabla 4

Satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	9,8
Moderadamente satisfecho	17	33,3
Satisfecho	29	56,9
Total	51	100,0

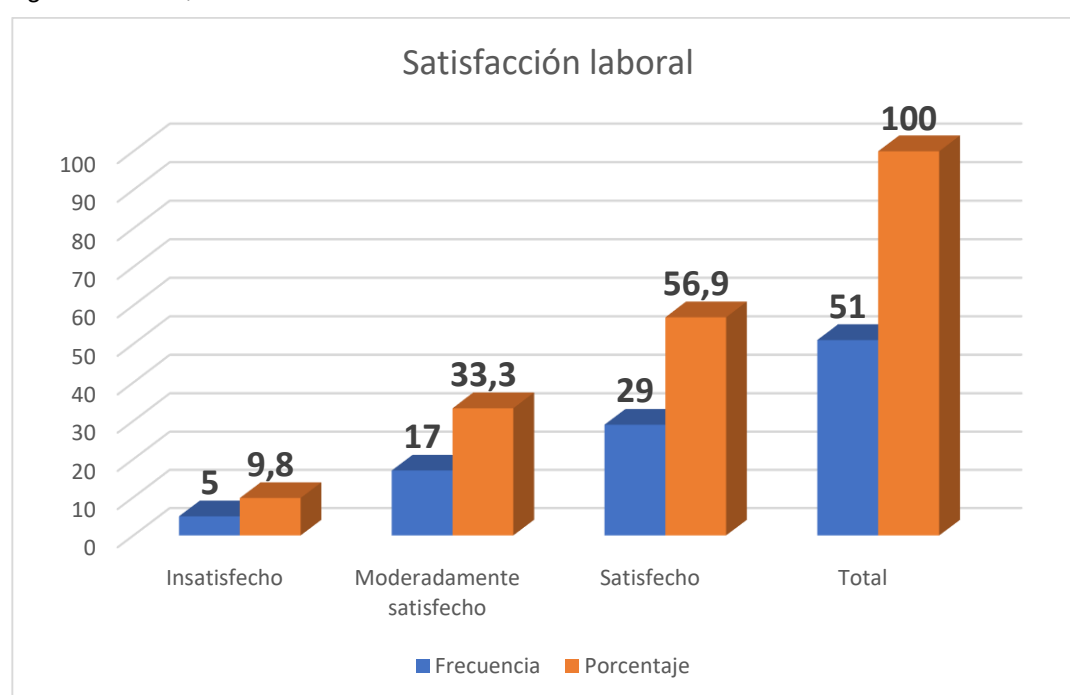
Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Interpretación

Se evidencio que el 56,9% de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri manifestaron estar satisfechos laboralmente, un 33,3% manifestaron una moderada satisfacción y un 9,8% estar insatisfechos.

Figura 4

Satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022



Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 5

Relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Estructura del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,527
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

Ha₁: Existe relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho₁: No existe relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Criterio de decisión estadística

Si $p < 0,05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > 0,05$: Se acepta la Ho.

Rango de decisión para la correlación de rho de Spearman (Martínez et al. 2019)

- Desde 0 a 0,25, significa una correlación de nivel Escasa.
- Desde 0,26 a 0,50 significa una correlación de nivel Débil
- De 0,51 hasta 0,75 significa una correlación de nivel moderada
- Y de 0,76 hasta el valor de 1,00 significa una correlación fuerte.

Decisión estadística

Se rechaza la H_0 a nivel de significación de 0,05.

Se evidencia que el valor “P” fue de 0,000 con lo cual expresamos que existe relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri. En relación con el grado de correlación utilizando la rho de Spearman, evidenciamos que el valor fue de 0,527 con lo cual expresamos que existe una correlación de nivel moderada.

Tabla 6

Relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Autonomía del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,497
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

H_{a2}: Existe relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

H₀₂: No existe relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Criterio de decisión estadística

Si $p < 0,05$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > 0,05$: Se acepta la H_0 .

Rango de decisión para la correlación de rho de Spearman (Martínez et al. 2019)

- Desde 0 a 0,25, significa una correlación de nivel Escasa.
- Desde 0,26 a 0,50 significa una correlación de nivel Débil
- De 0,51 hasta 0,75 significa una correlación de nivel moderada
- Y de 0,76 hasta el valor de 1,00 significa una correlación fuerte.

Decisión estadística

Se rechaza la H_0 a nivel de significación de 0,05.

Se evidencia que el valor “P” fue de 0,000 con lo cual expresamos que existe relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri. En relación con el grado de correlación utilizando la rho de Spearman, evidenciamos que el valor fue de 0,497 con lo cual expresamos que existe una correlación de nivel débil.

Tabla 7

Relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Relaciones interpersonales del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,477
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

Ha3: Existe relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho₃: No existe relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Criterio de decisión estadística

Si $p < 0,05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > 0,05$: Se acepta la Ho.

Rango de decisión para la correlación de rho de Spearman (Martínez et al. 2019)

- Desde 0 a 0,25, significa una correlación de nivel Escasa.
- Desde 0,26 a 0,50 significa una correlación de nivel Débil
- De 0,51 hasta 0,75 significa una correlación de nivel moderada
- Y de 0,76 hasta el valor de 1,00 significa una correlación fuerte.

Decisión estadística

Se rechaza la Ho a nivel de significación de 0,05.

Se evidencia que el valor “P” fue de 0,000 con lo cual expresamos que existe relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri. En relación con el grado de correlación utilizando la rho de Spearman, evidenciamos que el valor fue de 0,477 con lo cual expresamos que existe una correlación de nivel débil.

Tabla 8

Relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
La recompensa del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,538
	Sig. (bilateral)	,001
	N	51

Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

Ha4: Existe relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho4: Existe relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Criterio de decisión estadística

Si $p < 0,05$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > 0,05$: Se acepta la H_0 .

Rango de decisión para la correlación de rho de Spearman (Martínez et al. 2019)

- Desde 0 a 0,25, significa una correlación de nivel Escasa.
- Desde 0,26 a 0,50 significa una correlación de nivel Débil
- De 0,51 hasta 0,75 significa una correlación de nivel moderada
- Y de 0,76 hasta el valor de 1,00 significa una correlación fuerte.

Decisión estadística

Se rechaza la H_0 a nivel de significación de 0,05.

Se evidencia que el valor “P” fue de 0,000 con lo cual expresamos que existe relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri. En relación con el grado de correlación utilizando la rho de Spearman, evidenciamos que el valor fue de 0,527 con lo cual expresamos que existe una correlación de nivel moderada.

Tabla 9

Relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
La identidad del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,538
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

Ha4: Existe relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho4: Existe relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Criterio de decisión estadística

Si $p < 0,05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > 0,05$: Se acepta la Ho.

Rango de decisión para la correlación de rho de Spearman (Martínez et al. 2019)

- Desde 0 a 0,25, significa una correlación de nivel Escasa.
- Desde 0,26 a 0,50 significa una correlación de nivel Débil
- De 0,51 hasta 0,75 significa una correlación de nivel moderada
- Y de 0,76 hasta el valor de 1,00 significa una correlación fuerte.

Decisión estadística

Se rechaza la Ho a nivel de significación de 0,05.

Se evidencia que el valor “P” fue de 0,000 con lo cual expresamos que existe relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri. En relación con el grado de correlación utilizando la rho de Spearman, evidenciamos que el valor fue de 0,527 con lo cual expresamos que existe una correlación de nivel moderada.

Tabla 10

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,544
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Nota: Datos tomado del instrumento de recolección de datos.

Prueba de hipótesis

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.

Criterio de decisión estadística

Si $p < 0,05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > 0,05$: Se acepta la Ho.

Rango de decisión para la correlación de rho de Spearman (Martínez et al. 2019)

- Desde 0 a 0,25, significa una correlación de nivel Escasa.
- Desde 0,26 a 0,50 significa una correlación de nivel Débil

- De 0,51 hasta 0,75 significa una correlación de nivel moderada
- Y de 0,76 hasta el valor de 1,00 significa una correlación fuerte.

Decisión estadística

Se rechaza la H_0 a nivel de significación de 0,05.

Se evidencia que el valor “P” fue de 0,000 con lo cual expresamos que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri. En relación con el grado de correlación utilizando la rho de Spearman, evidenciamos que el valor fue de 0,544 con lo cual expresamos que existe una correlación de nivel moderada.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Ante la evidencia de que el valor "P" de la prueba de chi cuadrado fue significativa pudimos concluir que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores durante el período Covid19 en el municipio San Miguel de Cauri. Utilizando la rho de Spearman para determinar el grado de correlación, encontramos que el valor fue de 0,544, indicando un nivel de correlación moderado, dichos resultados concuerdan con los estudios de Cabrera A (2018), en su estudio denominado "Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Para efectos de confirmar la hipótesis se tuvo que aplicar r de Pearson, logrando evidencias que demuestran que hay una relación significativamente alta, con una P valor de 0.378, encontrando un vínculo significativamente positivo entre el indicador de trabajo y la dimensión autorrealización en si (0.353), encontrando un vínculo altamente positivo en la relación de la dimensión comunicación y el indicador responsabilidad. (Cabrera, A, 2018)

De la misma forma Ahmed, A. y Abdalrahim, M. (2020) en su investigación denominado "El impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados", concluyo conclusión en este estudio que el clima organizacional es alto y positivo, lo que indica una dura reacción en el desempeño de los colaboradores. (Ahmed, A. y Abdalrahim, M, 2020)

De acuerdo con Calvo D (2019), en su estudio denominado "El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019". Se afirmó que existe un buen clima organizacional, los colaboradores se encuentran satisfechos, lo cual se traduce, en que los mismos estarían logrando poder desempeñarse de una mejor manera, con lo cual cumplirían sus metas prefijadas (Calvo, D, 2019).

También nuestra investigación concuerda con la investigación de Correa K, Correa E. (2021) en su estudio sobre el Clima organizacional y satisfacción

laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san Bernardino san pablo – Cajamarca – en tiempos de Covid 19. El resultado obtenido determinó que existe una correlación directa entre ambas variables con un tamaño del efecto bajo ($Rho = 187$, $p = 370$), así mismo el 60% de los trabajadores ven niveles favorables de clima organizacional, y el 44% de los trabajadores presentan un nivel alto de clima organizacional. Lo que se concluye que a mejor clima organizacional se tendrá mayor satisfacción laboral en los trabajadores (Correa K, Correa E, 2021).

Espinoza E. (2022), encontrado datos semejantes al investigar el Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto, donde concluyo que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto (Espinoza E, 2022).

En la ciudad de Huánuco también encontramos datos que respaldan nuestra investigación, donde De La Mata Mercado A. (2022), investigo que la Cultura organizacional está asociado a la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco. (De La Mata Mercado A, 2022)

CONCLUSIONES

Primera conclusión: existe una relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores durante el período Covid19 en el municipio San Miguel de Cauri, con una correlación moderado.

Segunda conclusión: existe una relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores durante el período Covid19 en el municipio San Miguel de Cauri, con una correlación moderado.

Tercera conclusión: existe una relación entre las relaciones interpersonales de clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de Covid19 entre los empleados del municipio San Miguel de Cauri, con una correlación moderado.

Cuarta conclusión: existe una relación entre la recompensa organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de Covid19 entre los empleados del municipio San Miguel de Cauri, con una correlación moderado.

Quinta conclusión: existe una relación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de Covid19 entre los empleados del municipio San Miguel de Cauri, con una correlación moderado.

Conclusión general: existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores durante el período Covid19 en el municipio San Miguel de Cauri, con una correlación moderado.

RECOMENDACIONES

- 1) **A los gerentes de la Municipalidad:** Evaluar periódicamente el clima organizativo y la satisfacción laboral de los trabajadores con la ayuda de organizaciones externas expertas en gestión de recursos humanos, así mismo asignar recursos al desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Además, evaluar la viabilidad de establecer un sistema de rotación de puestos de trabajo y llevar a cabo un plan de carrera profesional.
- 2) **A los trabajadores de la Municipalidad:** Establecer una estrategia de difusión de la cultura organizativa de la empresa, y reforzar el estilo de supervisión mediante el reconocimiento del trabajo realizado.
- 3) **A los gerentes de la Municipalidad:** Utilizar herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación interna de la empresa, y fomentar eventos integradores para fortalecer las relaciones interpersonales.
- 4) **A los gerentes de la Municipalidad:** Realizar un diagnóstico exhaustivo de las condiciones de trabajo que afectan a los empleados, y establecer programas de incentivos económicos en función del rendimiento de cada empleado.
- 5) **A los gerentes de la Municipalidad:** Establecer las condiciones necesarias para el buen desempeño de las funciones propias de cada puesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco* 2005,. *Salud en Tabasco*, 11(2), 333-338.
- Agüero JO (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica Visión de Futuro* [revista en Internet]. 2007 [cited 7 Jun 2018] ; 7 (1): [aprox. 22p]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>.
- Alonso MC, Quintero J.(2012). Principales teorías administrativas [Internet]. Salvatierra: Universidad Virtual del Estado de Guanajuato; 2012. [cited 19 Sep 2018]. Disponible en: <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/231/Principalesteorasadministrativas.pdf>.
- Ahmed, A. y Abdalrahim, M. (2020). The impact of organizational climate on the performance of employees. *Revista Globus*. 2020; (12),19-26.
- Alonso Martín, P. (febrero de 2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral. *Boletín de psicología*, 88(6).
- Andrade P. (2020). Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda. Título de Magister en Dirección de Talento Humano. . Universidad Espíritu Santo.
- Arias Galicia, F. (enero - marzo de 2001). "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento" *Contaduría y Administración*.México. DF. 200(4).
- armas, j. (2014). Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de La influencia de la insatisfacción laboral en el rendimiento laboral y en el desarrollo empresarial: <http://www.monografias.com/trabajos89/influencia-insatisfaccion-laboral/influencia-insatisfaccion-laboral.shtml#ixzz3uG7aW568>

- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. . Revista de Psicología, 3(5).
- Bernis, J. M. (agosto de 1988). El Estudio Operativo De La Psicología Una Aproximación Matemática.
- Bobbio, L., & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Rev. peru. epidemiol., 14(1).
- Bravo M, Peiró J.M., Rodríguez I. (2002). "Satisfacción laboral". "Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto". . Revista madrilense, 1(4).
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Cabrera, A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. (Tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima.
- Calvo, D. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Grating Perú S.A.C., Ate 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ccallo, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial el Collao Ilave - 2017 - 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Cetina T, Chan AG, Sandoval JL. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 44(6).
- Correa K, Correa E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de san Bernardino san pablo, Cajamarca. Tesis para el grado de administrador. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo.

- De La Mata Mercado A. (2022). Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco. . Tesis para optar el grado de administradora. Universidad de Huánuco; 2021.
- Díaz E. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. Coloquio de Investigación Multidisciplinaria 2020 Journal CIM Vol. 8, Núm. 1.
- Díaz F, Carrasco M. E. (2017). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México.
- Espinoza E. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto. (tesis para magister). Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huanuco.
- Fernández, M. (1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. . rev esp salud pública , 69(8).
- Fonseca, A., & Martel, S. (2012). Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo (1 ed.). Huanuco : Unheval.
- Gamboa R. (2015). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Consulta 10 Feb. 2022. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>.
- Gan, F. Triginé J. (2012). Clima laboral. Madrid. España: Editorial Díaz Santos.
- García Viamontes, D. (2010). Recuperado el 25 de setiembre de 2015, de Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

- Gargallo, C. (2014). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. .Recuperado de: 102 <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/revesco%20n%20103.2%20ana%20gargallo%20y%20fred%20freundlich.htm>.
- Gómez, M. (2002). Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Rev Mex Pediatr* , 68(4), 152-159.
- Hackman, J. R. (1977). Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear. Work design. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. . *Journal of Applied Psychology*, 60(1).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(1).
- Ignacio, E. (1997). Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos andaluces. *todo hospital* , 141(7).
- Iglesias A, Torres J, Mora Y.(2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur* [revista en Internet]. 2019 [citado 2020 Abr 20]; 17(4):[aprox. 7 p.]. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Iglesias A, Torres J, Mora Y. (2020). Organizational climate studies: integrative review. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. Epub 02 de diciembre de 2020. Recuperado en 01 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189&lng=es&tlng=en.
- LHH - DBM Perú & L HH Chile. (2021). Recuperado el 09 de febrero de 2022, de Liderar desde la empatía: <https://lhh.pe/prensa/liderar-desde-la-empatia-4/>

- Mamani O. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno. Revista de Investigación de Escuela de Posgrado UNA: 1(8),1187-1194.
- Márquez, P. (2015). Satisfacción laboral. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>
- Medina MA, Ávila Vidal A.(2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. Revista Cub Psicología. 2002 ; 19 (3): 262-72
- Munduate Jaca, M.L. (1984). La motivación en el trabajo Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología,, Madrid.
- Randstad. (2021). La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea. Recuperado el 09 de febrero de 2022, de La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea/>
- Ratna A., Dwihartoa J. y Tahajjudi M. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. Revista Management Science Letters. 1 (10), 1-6.
- Sampieri H. (2019). Metodología de la investigación (Vol. 11). sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Segredo A. (2016). Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en el Ámbito de la Salud Pública. Revista Cubana de Salud Pública. N° 41(4) Pp. 603-619.

Stephen P. Robbins . (2004). "comportamiento organizacional " teorías y practicas. (septima ed.). Mexico D.F.

Velásquez Z., R. . (2001). Recuperado el 7 de 10 de 2015, de La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. GestioPolis.Com.<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/segghso.htm#mas-autor>

Vidal García, J. (2017). Carga laboral: Recuperado el 09 de Junio de 2017, <http://www.uv.es/sfpenlinia/cas/contacto.html>

Viloria J, Pertúz S, Daza A, Pedraza L. (s.f.). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. .

Zubiri Sáenz, F. (mayo de 2013). Satisfacción y motivación profesional. An. Sist. Sanit. Navar, 36(2), 193.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Trujillo Echevarria, E. (2023). *Informalidad en el comercio de abarrotes y surelación en el crecimiento de las microempresas en el distrito de Rupa Rupa2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	Objetivos	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal		
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022	Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.	Variable independiente Clima organizacional	Tipo de investigación - Enfoque: cuantitativo - Alcance o nivel: Explicativo, descriptivo, correlación y predictivo - Diseño: No experimental, relacional
¿Cuál es la relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?	Objetivos específicos Identificar la relación entre la estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.	Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.	Variable dependiente Satisfacción laboral	
¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la	Identificar la relación entre la autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.			

municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?	Identificar la relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.
¿Cuál es la relación entre las relaciones Interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?	Identificar la relación entre la recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022.
¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?	Identificar la relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022..
¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid19 en trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Cauri, 2022?	

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a), la presente encuesta es anónima y medirá el nivel de clima organizacional que la municipalidad de san Miguel de Cauri, por ello le pedimos que responda con la mayor transparencia y claridad posible.

EDAD:

GENERO:

Lea cada pregunta y responda con las siguientes alternativas:

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N °	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSION: Estructura					
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	1	2	3	4	5
2	¿cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	1	2	3	4	5
3	esta usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	1	2	3	4	5
4	¿las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	1	2	3	4	5
5	¿los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	1	2	3	4	5
	DIMENSION: Autonomía					
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	1	2	3	4	5
7	¿le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	1	2	3	4	5
8	¿usted es responsable del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
9	¿su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	1	2	3	4	5
	DIMENSION: Relaciones Interpersonales					
10	¿las personas que trabajan en su institución se ayudan unos a los otros?	1	2	3	4	5
11	¿las personas que trabajan en su institución se llevan bien entre si?	1	2	3	4	5
12	¿sus compañeros les brindan apoyo cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
13	el ambiente creado por sus compañeras ¿es ideal para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
14	¿usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?	1	2	3	4	5
16	¿puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	1	2	3	4	5
17	¿la institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
18	¿recibe usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	1	2	3	4	5
20	¿su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	1	2	3	4	5
21	¿se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
	DIMENSION: Identidad					
22	¿se siente parte de la institución?	1	2	3	4	5
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	1	2	3	4	5
24	¿considera importante su contribución en esta institución?	1	2	3	4	5
25	¿esta consiente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
26	¿Disfruta usted en esa institución?	1	2	3	4	5

BAREMO TOTAL

Bajo (1) : 26 a 60

Medio (2): 61 a 95

Alto (3) : 96 a 130

Baremo DIMENSION: Estructura

Bajo: 5 a 11

Medio: 12 a 18

Alto : 19 a 25

Baremo DIMENSION: Autonomía

Bajo: 4 a 9

Medio: 10 a 15

Alto: 16 a 20

Baremo DIMENSION: Relaciones Interpersonales

Bajo: 12 a 27

Medio: 28 a 43

Alto: 44 a 60

Baremo DIMENSION: Identidad

Bajo: 5 a 11

Medio: 12 a 18

Alto: 19 a 25

SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a),

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para desarrollar la investigación planteada, es por ello que pido su colaboración, debido a que es parte importante dentro de la investigación a realizar. Sírvase marcar con un aspa "X" la respuesta de acuerdo a su criterio, según su punto de vista, en las siguientes alternativas.

Siempre= 3; a veces= 2; Nunca= 1

N	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
	Factores Intrínsecos			
1	Libertad para elegir tu propio método de trabajo			
2	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho			
3	Responsabilidad que se le ha asignado.			
4	La posibilidad de utilizar tus capacidades			
5	Tus posibilidades de ascender en el Cargo			
6	La atención que se presta a las sugerencias que realizas			
7	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo			
	Factores Extrínsecos			
1	Condiciones físicas en el trabajo (iluminación, ruido, espacio, etc.)			
2	Tus compañeros de trabajo son adecuados			
3	Tu superior inmediato te trata bien			
4	Tu salario es adecuado			
5	Relación entre tu superior y los trabajadores de tu área son adecuados			
6	El modo en que tu institución está Estructurada es adecuada			
7	Tu horario de trabajo es adecuado			
8	Tu estabilidad laboral es adecuada			

Puntaje de Baremo:

N	Ítems	Puntaje
	FACTORES INTRÍNSECOS	Satisfecho: de 17 a 21 Moderadamente satisfecho: 12 a 16 Insatisfecho: 7 a 11
1	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	
2	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	
3	Responsabilidad que se le ha asignado.	
4	La posibilidad de utilizar tus capacidades	
5	Tus posibilidades de ascender en el Cargo	
6	La atención que se presta a las sugerencias que realizas	
7	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	
	FACTORES EXTRÍNSECOS	Satisfecho: de 17 a 21 Moderadamente satisfecho: 12 a 16 Insatisfecho: 7 a 11
1	Condiciones físicas en el trabajo (iluminación, ruido, espacio, etc.)	
2	Tus compañeros de trabajo son adecuados	
3	Tu superior inmediato te trata bien	
4	Tu salario es adecuado	
5	Relación entre tu superior y los trabajadores de tu área son adecuados	
6	El modo en que tu institución está Estructurada es adecuada	
7	Tu horario de trabajo es adecuado	
8	Tu estabilidad laboral es adecuada	

Puntaje total del Nivel de satisfacción:

Satisfecho: de 34 a 45 puntos

Moderadamente satisfecho: 25 a 33

Insatisfecho: 15 a 24

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

ANEXO 01 ESCALA DE CALIFICACION PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Estimado (a): MG. ECON. BETSY VICTORIO VILLANUEVA.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta, de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPO DE COVID EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE CAURI, 2022"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Las preguntas del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Las preguntas son claras y entendibles.	X		
7. El número de preguntas es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO:

.....
ECON. B. VICTORIO VILLANUEVA
CIEH: 0689
Especialista en Formulación y Evaluación de Proyectos de Investigación

ANEXO 01
ESCALA DE CALIFICACION PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACION

Estimado (a): MG. MENDOZA EUGENIO ELMA.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta, de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPO DE COVID EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE CAURI, 2022"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Las preguntas del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Las preguntas son claras y entendibles.	X		
7. El número de preguntas es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO:


MG. MENDOZA EUGENIO ELMA
DNL 1576606

ANEXO 01
ESCALA DE CALIFICACION PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACION

Estimado (a): MG. ECON. MILAYDA VALDERRAMA ORTEGA.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta, de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPO DE COVID EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE CAURI, 2022"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Las preguntas del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Las preguntas son claras y entendibles.	X		
7. El número de preguntas es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO:



Milayda Valderrama Ortega
MILAYDA VALDERRAMA ORTEGA
ECONOMISTA
C.R.H. N° Reg. 9392