



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la
Municipalidad Distrital de Santa María – 2024**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Administración Estratégica

Autora

Luz Ariana Toledo Dominguez

Asesor

M(o). Alejandro de la Cruz Pairazaman Rodas

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDUCD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Luz Ariana Toledo Dominguez	73797539	27 – 12 - 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Alejandro de la Cruz Pairazaman Rodas	07076638	0000-0002-4164-2638
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-POSGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Santos Benito Sanchez Garcia	19669483	0000-0001-5488-9691
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039
Ana Maria Peralta Minchola	71130086	0000-0003-0266-4962

2024-086448 Luz Ariana Toledo Dominguez

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTR...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3099326380

Fecha de entrega

2 dic 2024, 11:28 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 dic 2024, 12:53 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_MAESTRIA_TERMINADO_1.pdf

Tamaño de archivo

900.6 KB

96 Páginas

18,116 Palabras

111,616 Caracteres



Página 2 of 106 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3099326380

20% Similitud general

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

Exclusiones

▸ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

20% Fuentes de Internet

7% Publicaciones

10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA MARÍA –
2024

Luz Ariana Toledo Dominguez

TESIS DE MAESTRIA

ASESOR

M(o). Alejandro de la Cruz Pairazaman Rodas

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA

Huacho – Perú

2025

DEDICATORIA

Dedicado a mi madre María Esther Domínguez Maturrano por el apoyo y amor incondicional, la amo.

Luz Ariana Toledo Domínguez

AGRADECIMIENTO

Mis mas sinceros agradecimientos a mis familiares, amistades y compañero de vida, por todo el apoyo brindado en mi camino profesional siempre estare agradecida con cada uno de ellos.

Luz Ariana Toledo Domínguez

INDICE

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN.....	12
ABSTRAC.....	13
INTRODUCCION.....	14
CAPITULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas esplecíficos	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos Específicos	19
1.4. Justificación de la Investigación.....	20
1.5. Delimitación del Estudio	21
CAPITULO II.....	22
MARCO TEORICO	22
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	22
2.1.1. Investigaciones internacionales	22

2.1.2.	Investigaciones Nacionales	25
2.2.	Bases Teóricas.....	31
2.2.1.	Clima organizacional:.....	31
2.2.2.	Dimensiones de la Variable Clima Organizacional:	36
2.2.3.	Satisfacción Laboral.....	42
2.2.4.	Dimensiones de la Variable Satisfacción Labo.ral.....	43
2.3.	Bases filosóficas.....	45
2.3.1.	Humanismo.....	45
2.3.2.	Existencialismo.....	46
2.3.3.	Teoria de los sistemas.....	47
2.4.	Definición de términos básicos	47
2.4.1.	Clima Organizacional	47
2.4.2.	Estructura organizacional.....	47
2.4.3.	Recompensas laborales.....	47
2.4.4.	Identidad Organizacional.....	48
2.4.5.	Satisfacción Laboral	48
2.4.6.	Beneficios laborales.....	48
2.4.7.	Condiciones laborales.....	48
2.4.8.	Relaciones interpersonales	48
2.5.	Hipótesis de investigación	49
2.5.1.	Hipótesis General	49
2.5.2.	Hipótesis Especifica	49

2.6. Operacionalización de las Variables.....	50
CAPITULO. III	51
METOD.OLOGIA.....	51
3.1. Diseño metodológico.....	51
3.1.1. Tipo de investigación	51
3.1.2. Nivel de Investigación.....	51
3.1.3. Diseño de investigación.....	52
3.1.4. Enfoque de Investigación.....	52
3.2. Población y muestra.....	52
3.2.1. Población.....	52
3.2.2. Muestra.....	53
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	53
3.4. Técnicas para el procedimiento de la Información	53
CAPITULO IV	54
RESULTADOS	54
4.1. Análisis de Resultados	54
4.2. Contratación de hipótesis.....	74
CAPITULO V.....	82
DISCUSION.....	82
5.1. Discusión de Resultados.....	82
CAPITULO VI	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84

6.1. Conclusiones.....	84
6.2. Recomendaciones	85
CAPITULO VII.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
ANEXOS	91
Matriz de consistencia	91

INDICE DE TABLAS

Tabla1	54
Tabla2	56
Tabla3	58
Tabla4	60
Tabla5	62
Tabla6	64
Tabla7	66
Tabla8	68
Tabla9	70
Tabla10	72
Tabla11	74
Tabla12	76
Tabla13	78
Tabla14	80

INDICE DE FIGURA

Figura1	54
Figura2	57
Figura3	58
Figura4	60
Figura5	62
Figura6	64
Figura7	66
Figura8	68
Figura9	70
Figura10	72

RESUMEN

Objetivo: El proposito principal de la presente investigacion fue analizar y poder establecer la relación entre las variables del Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral de los empleados asalariados del municipio distrital de Santa Maria durante el año 2024.

Metodo: la metodologia empleada a aesta investigacion fue de un enfoque basico con el diseño descriptivo correlacional, trabajndo asi con una poblacion de 21 colaboradores. Para ello se utilizó una encuesta desarrollada por Avalos y Barreto (2022), que permitio asi evaluar cada una de las variables ya mencionadas considerando asi sus fundamentos, ofreciendo un marco estructurado para interpretar los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas. **Resultados:** el análisis revelo que el Clima Organizacional se percibe mayoritariamente en niveles bajos teniendo un porcentaje de 45% y en el nivel moderado un 47% mientras que solo el 8% de los trabajadores califica como alto. Con respecto a la segunda variable, el 52% la percibe en niveles bajos, un 35% en nivel medio y el otro 17% en niveles altos ello sugeriria que los datos empleados experimentan deficiencias en aspectos criticos tales como las condiciones institucionales, la comunicación interna y asertiva y los sistemas de compensacion, lo que se traduce en un entorno laboral que fomenta el estrés, la tension y la fatiga de todo el personal **Conclusión:** se confirmo una relacion positiva entre el clima y la satisfaccion, indicando que la percepcion de uno influye directamente en el comportamiento de la otra. Este hallazgo destaca que mejoras en el clima, como la optimizacion de las condiciones laborales, sistema de reconocimiento y relaciones interpersonales buenas y fuertes, pueden llegar a tener un impacto significativo en el aumento de la satisfaccion, subrayando la necesidad de realizar una intervencion estrategica en el personal y a nivel institucional.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Relaciones Interpersonales, Condiciones Laborales, Estructura Organizacional

ABSTRAC

Objective: The main purpose of this research was to analyze and establish the relationship between the variables of Organizational Climate and Job Satisfaction among the salaried employees of the Santa María District Municipality during the year 2024. **Method:** The methodology employed in this research followed a basic approach with a descriptive-correlational design, working with a population of 21 employees. A survey developed by Avalos and Barreto (2022) was used to evaluate each of the aforementioned variables, considering their foundations and providing a structured framework to interpret the results obtained from the survey application. **Results:** The analysis revealed that Organizational Climate is predominantly perceived at low levels (45%) and moderate levels (47%), with only 8% of employees rating it as high. Regarding the second variable, Job Satisfaction, 52% perceive it at low levels, 35% at moderate levels, and 17% at high levels. This suggests that employees face critical deficiencies in areas such as institutional conditions, internal and assertive communication, and compensation systems, leading to a work environment that fosters stress, tension, and fatigue among the staff. **Conclusion:** A positive relationship between organizational climate and job satisfaction was confirmed, indicating that the perception of one directly influences the behavior of the other. This finding highlights that improvements in the climate, such as optimizing working conditions, recognition systems, and fostering strong interpersonal relationships, can have a significant impact on increasing satisfaction. It underscores the need for strategic interventions at both the employee and institutional levels.

Keywords: Organizational Climate, Interpersonal Relationships, Working Conditions, Organizational Structure

INTRODUCCION

La intención planteada para la investigación se basó en analizar el vínculo que hay en el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los administrativos asalariados del Municipio Distrital de Santa María, 2024, teniendo como propósito captar la importancia de ambas variables y los agentes relacionados a la problemática dentro del contexto colectivo. Por medio de la recolección de información se obtuvieron datos los cuales fueron trabajados con un análisis riguroso, para proporcionar así información relevante la cual podría ser utilizada para la operativización de tácticas de mejoras dentro de la gestión pública u otras instituciones.

El Clima Organizacional dentro de las municipalidades se puede ver influenciada por factores tales como la región, el tamaño o la administración local, sin embargo los recursos limitados afectan negativamente el clima laboral generando así insatisfacción entre los colaboradores, con respecto a la Satisfacción Laboral que se presenta en este ámbito tiene que ver con las condiciones laborales dado que el ambiente de trabajo, las compensaciones y beneficios contribuyen a que se genere un ambiente de trabajo más positivo, por ende para una intervención se debe considerar la actualización de las Políticas de Gestión dentro de las municipalidades.

Se ha dividido la investigación en seis capítulos para su mayor comprensión:

Capítulo I: Planteamiento del Problema, se establecen los objetivos generales así como los objetivos particulares, la razón y los resultados del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, se encuentra las bases teóricas, conceptos e investigaciones de autores y las definiciones correspondientes a la investigación.

CapituloIII: Metodología , en este se plasmó el proceso metodológico, tipo, diseño, enfoque y nivel así como la población , los instrumentos aplicados y sus resultados

CapituloIV: Resultados , comprende el análisis de los datos obtenidos, esquemas y gráficos

Capitulo V: Discusión , se encuentra el debate del estudio teniendo en cuenta los antecedentes referente al marco teórico de la investigación.

Capitulo VI: Conclusiones , se encuentra las deducciones y sugerencias del estudio.

Capitulo VII: Referencias Bibliográficas

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

En esta sociedad cada vez mas globalizada hoy en día es muy sonado los temas relacionados al clima organizacional, esta cobra una esencial relevancia en esta sociedad a la vanguardia de la tecnología y sus innovaciones, donde la competitividad con sus componentes diferenciados que posibilitan a una institución u entidad ser más exitosa que sus adversarios. Así se constata en el circulo empresarial e institucional, todo ello reflejado con el paso del tiempo, se resalta que se han planteado una diversidad de estrategias para cumplir con la meta de tener un buen clima laboral, cada una de ellas adaptadas a su realidad organizacional, para poder fortalecer y determinar el éxito de las instituciones donde son aplicadas.

El estilo de vida laboral de una entidad debe estar relacionada con su entorno social, el ambiente y sobre todo la comunicación entre los colaboradores. Ello para que al aplicar instrumentos para medir y evaluar esto los resultados sean consistentes y relacionados con la satisfacción percibida dentro del ambito laboral de los trabajadores pertenecientes a una entidad u organización, proporcionando así el éxito de la organización y de sus colaboradores

A nivel de Latinoamérica y el caribe en todas las entidades sobre todo las públicas se reportan altas cifras de casos de insatisfacción laboral, escasa y deficiencia en la comunicación entre colaboradores, falta de bonificaciones o incentivos por parte de los jefes o autoridades, solo en ciertas empresas el clima laboral es regular o moderado, de lo que se deduce que esta es una problemática que se debe seguir afrontando con estrategias, planes y sobre todo el apoyo

constitucional de entidades supervisoras y gestoras dentro de las entidades públicas como privadas.

En el Perú desde hace ya un poco más de un siglo los gobiernos se han concentrado en implementar políticas destinadas a la mejora de las condiciones laborales, pues tienden a arrojar resultados más favorables no solo para los empleados sino en su productividad.

Este contexto que atravesamos hoy en día en nuestro país ha traído consigo la ardua tarea para las entidades y organizaciones de resituir el ambiente laboral donde hay rigidez, frustración arrojando una mala productividad, para gestionar estrategias de comodidad y complacencia a los colaboradores. En consecuencia se deduce que usualmente se nota que los trabajadores no encuentran emoción en los temas laborales o relacionados a ello, pero si sienten un gran entusiasmo por días, libres, días festivos, horarios de esparcimiento o actividades fuera del horario laboral.

El reto que afrontan las áreas de recursos humanos o bienestar social dentro de las entidades es precisamente fomentar actividades de otros aspectos monetarios, tales como: reuniones de camaradería, organizar actividades deportivas, reconocer el esfuerzo de los trabajadores (como por ejemplo reconociendo al trabajador del mes, cartas de felicitaciones, bonos, etc.) fomentar la comunicación directa y asertiva, entre otras. Para así poder mejorar el medio organizacional y la retribución de los asalariados de las entidades.

En el Municipio distrital de Santa María, los trabajadores administrativos no cuentan con un adecuado ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales son muchas veces conflictivas, existe poco espíritu de trabajo en equipo, demostrando

desunión en cada una de las tareas que realizan en cada área y los resultados muchas veces no son favorables, también observa un ambiente tenso entre jefes trabajadores, no hay compañerismo lo que dificulta la atención al público. Por otro lado, los quipos son obsoletos causando malestar tanto al personal como a los usuarios sumando todo ello las redes para el acceso a internet y de telefonía se encuentran en las instalaciones dispersas sin algún control. En cuanto a la remuneración que se percibe, aún persiste la insatisfacción de parte de los colaboradores ya que mucho de ellos son bajos o el sueldo mínimo por largas jornadas de trabajo por lo que no sienten valorado su esfuerzo. Los trabajadores no satisfacen las necesidades de capacitación, por la recargada jornada laboral administrativa que tienen en cada programa social.

Estos hechos observados de entre tantas han motivado la presente investigación, la misma que tratáremos de explicar dentro de los resultados demostrados mediante la aplicación de instrumentos a las variables mencionadas que planteamos en la presente investigación, así, el objetivo es entender la correlación entre el medio organizacional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores pertenecientes al Municipio de Santa María.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación existente entre el clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María – 2024

Establecer la relación existente entre el clima organizacional y las condiciones laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024

Establecer la relación existente entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024

1.4. Justificación de la Investigación

La tesis por presentar es importante ya que permitirá conocer las diferentes teorías acerca del clima organización y satisfacción laboral que nos va permitir entender y tomar conciencia sobre la importancia de las interacciones humanas dentro de una organización dando mucha importancia las teorías existentes por diferentes autores que denominará la investigadora y podrá entenderse mucho mejor la temática y su transcendencia a nivel social.

Asimismo, este estudio a recopila conocimientos relacionados al tema, lo cual nos va permitir simular situaciones de mejora en el contexto donde se va investigar para que se pueda elaborar estrategias u modelos que sean extendidos como efecto multiplicados a otras realidades y en contextos institucionales diferentes que presentan problemáticas similares en entidades públicas o privadas.

Finalmente, al seguir una metodología rigurosa en la elaboración tanto del proyecto de tesis como del informe final, se lograr no solo una conclusión solida y bien fundamentada, sino también la creación de un valioso antecedente que servirá de guía para futuras investigaciones. Este proceso detallado permitirá a otros investigadores aprovechar los aportes teóricos propuestos, así como los resultados expuestos a base de la aplicación de las encuestas y el procesamiento de datos, enriqueciendo así el campo de estudio. De esta manera, el trabajo no solo cumplirá con los objetivos académicos inmediatos, sino que también será un recurso útil para quienes deseen profundizar en temas similares, ayudando a consolidar y expandir

el conocimiento en la disciplina. Cada hallazgo y metodología empleada podría ser de gran relevancia, contribuyendo a la evolución de nuevas líneas de investigación y al desarrollo de mejores prácticas en el análisis de datos. Por ello, el esfuerzo dedicado a este proceso no solo tiene un impacto personal, si no que genera un aporte significativo a la comunidad científica.

1.5.Delimitación del Estudio

El presente se desarrollo en el distrito municipal de Santa maría, de la provincia de Huaura durante el periodo: enero a octubre del 2024, al personal administrativo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Ravina, et. Al. (2022) en su publicación “*La felicidad laboral como trinomio de clima organizacional, satisfacción académica y compromiso organizacional*”, mediante el uso de un modelo de ecuaciones estructurales, se realizó un análisis detallado de las correlaciones entre el medio organizacional, la retribución académica y el deber organizacional, identificándolos como factores clave que influyen en la alegría en el ámbito laboral. Este análisis no está limitado en un enfoque teórico, sino que se realizó con un grupo específico: los cadetes de la Policía Nacional Española, quienes ofrecieron un contexto único para evaluar como estos factores interactúan en una organización con características. El clima organizacional, que refleja el medio laboral y el trato en la entidad tiene un protagonismo importante sobre la percepción de bienestar de los cadetes. La satisfacción académica, alude a la clase de la instrucción que reciben, es igualmente importante, ya que impacta directamente en su motivación y en su sentido de logro personal y profesional. Finalmente, el deber organizacional, entendido como el nivel de identidad y lealtad que los cadetes sienten hacia la institución, es otro elemento determinante en su bienestar emocional y en su disposición a contribuir activamente al éxito del estudio.

Utilizaron un estudio empírico, descriptivo, cuantitativo, correlacional, exploratorio y transversal con un instrumento de medición a 397 estudiantes – inspectores matriculados al curso académico 2018-2020 de la escala ejecutiva de EPN. Como resultado, concluyeron que hay relación algo afirmativa entre la

felicidad y el deber organizacional práctico. Sin embargo, para los parámetros de satisfacción académica y clima organizacional, no.

Warrington, et al. (2022) en su indagación "*Clima organizacional y satisfacción laboral un estudio comparativo entre Reino Unido y Francia*" se centro en explorar las diferencias y similitudes en la relación entre el medio organizacional y la retribución en el trabajo en empresas de ambos países para ello, se realizaron encuestas a 600 empleados de diversas industrias, en el Reino Unido y Francia. Los resultados del estudio revelaron que, aunque los agentes que contribuyen a la retribución laboral son bastantes parecidos en ambos países, como el apoyo de los supervisores y la implicación en el proceso de decisión, existen aun diferencias culturales significativas en la percepción de estos factores. Por ejemplo, mientras que en el RU el apoyo de los supervisores es visto como una señal de confianza y autonomía, en Francia se valora más la estructura y la claridad en las directrices. Los hallazgos subrayan la importancia de adaptar las estrategias para mejorar el clima organizacional a las particularidades culturales de cada país. En otras palabras, lo que funciona en una empresa británica no necesariamente tendrá el mismo efecto en una empresa francesa y viceversa. Por tanto, para fomentar una mayor satisfacción laboral, es crucial que las empresas consideren y respeten las diferencias culturales al diseñar e implementar sus políticas organizacionales.

Akinwale, y George, (2020) en su publicación "*Ambiente laboral y satisfacción laboral entre enfermeras en hospitales terciarios gubernamentales en Nigeria*" se propuso investigar los agentes del entorno laboral quienes influyen en la retribución laboral de las enfermeras en hospitales federales y estatales en el estado de Lagos. Para lograr esto, se utilizó un diseño longitudinal, recolectando

datos a través de encuestas. El instrumento de investigación empleado fue la escala de índice de trabajo de enfermería de Aiken y Patrician, conocida por su alta fiabilidad interna. Los hallazgos del estudio revelaron que la retribución laboral en el ámbito laboral proviene de una variedad de técnicas. Si bien en muchos contextos internacionales otros factores además del salario han demostrado ser efectivos para aumentar la satisfacción laboral, en Nigeria, el salario y la promoción profesional tienen una importancia preeminente. Esta conclusión resalta un cambio de paradigma, ya que refleja las realidades socioculturales específicas de Nigeria. En este país, las necesidades económicas y las oportunidades de avance profesional son cruciales para la satisfacción de las enfermeras en sus puestos de trabajo. Este enfoque diferenciado subraya la relevancia de tener en cuenta el contexto cultural y social al desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción laboral. En Nigeria, más que en otros lugares, las condiciones para mantener un ambiente laboral positivo y satisfactorio para las enfermeras.

Gustavsson y Bergström (2021) en su investigación "*Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector público: un estudio de empleados del gobierno local en Suecia*" se enfocó en estipular cómo el medio organizacional influye en la retribución de trabajo de los empleados públicos, específicamente dentro de los gobiernos locales en Suecia. Para ello, se llevó a cabo una investigación transversal y descriptiva que incluyó 44 empleadores públicos. Producto del estudio destacaron la relevancia de la participación en la participación en el proceso de decisión y el apoyo de los supervisores como factores cruciales para evaluar la relación entre el medio organizacional positivo y la correlación considerablemente con una mayor retribución laboral, con una

correlación de -0.594. además, tanto el apoyo de los supervisores como la intervención activa en el proceso de decisión contribuyen a una percepción mas favorable del clima organizacional. Por otro lado, se encontró que el agobio en el rol conlleva una relación negativa en la retribución laboral, con una correlación de -0.685, y una relación positiva con el agotamiento laboral, con una correlación de 0.953. Estos hallazgos subrayan que un ambiente de trabajo estresante no solo disminuye la satisfacción laboral si no que aumenta significativamente el agotamiento de los empleados. El estudio concluye en que la mejora del clima organizacional puede llevar a empleados menos estresados y agotados, además de mas satisfechos y con un mayor bienestar general. En resumen, fomentar un ámbito laboral positivo y de apoyo, en el cual los asalariado sientan que sus voces son escuchadas y valoradas, puede transformar la experiencia laboral en el sector público sueco, promoviendo la satisfacción y reduciendo el estrés y el agotamiento.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Barrera M. (2023), en su artículo "*Clima organizacional y su importancia en las instituciones públicas y privadas*" Se centro en resaltar la relevancia del medio organizacional en vínculo con el destacamiento laboral en las diversas instituciones. A través de un análisis critico y sistemático del artículo, el estudio logro compilar y organizar ideas clave sobre el clima organizacional, permitiendo determinar esta variable a nivel mundial. Al explorar diferentes definiciones, el estudio destaco la importancia y los objetivos del clima organizacional, asimismo como las teorías y herramientas utilizadas para medirlo. A pesar de los avances y coincidencias en la comprensión del clima organizacional en distintos contextos, el estudio subraya

que aun es necesario continuar investigando este tema. Mas estudios permitirán mejorar la calidad del servicio brindado en las entidades estatales y particulares. Resumiendo; trabajar enfatiza que, aunque se ha avanzado considerablemente en la comprensión del clima organizacional, el camino hacia una superación constante en la cualidad del ambiente laboral y de la asistencia que se presta en las organizaciones aun requiere de esfuerzo sostenido y mas investigación. Esta labor es crucial para garantizar que los entornos de trabajo sean mas óptimos, promoviendo tanto la salud de los trabajadores como el rendimiento eficaz y eficiente de las instituciones.

Navarro Rojas, M. (2020) en su tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020*" el propósito principal de esta investigación fue reconocer los elementos del ambiente organizacional que inciden de forma directa en la retribución laboral de los empleados del centro de estricto control médico, con diseño expresivo correlacional sin experimentar y de corte transversal. El espacio muestral estuvo compuesta por ciento un trabajadores del centro; participaron voluntariamente en la investigación. Con respecto a la toma de datos, se emplearon dos formularios cuidadosamente seleccionados, uno fue el formulario de medio organizacional del Ministerio de Salud, el cual cuenta con una alfa de Cronbach de 0.77, lo que garantiza la fiabilidad y consistencia de las mediciones. Este aspecto es crucial, ya que asegura que los datos recopilados sean confiables y representen de manera adecuada las apreciaciones de los asalariados sobre su ambiente de trabajo. Los resultados del estudio fueron reveladores. Se encontró un coeficiente de correlación de Pearson ($R=0.623$); el cual es significativamente mayor a 0.5, indicando un

vínculo directo y fuerte entre el medio organizacional y la retribución laboral. Términos más simples, este estudio concluyó que, un ambiente de trabajo positivo está estrechamente relacionado a una mayor retribución en el trabajo en los asalariados del centro de salud. Este hallazgo es de gran relevancia para la gestión del centro, ya que subraya lo importante de cultivar un ambiente de trabajo favorable para optimizar el bien de los asalariados. Un clima organizacional saludable no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que también puede tener efectos positivos en otros aspectos, como la motivación, el compromiso y la productividad del personal. Al enfocarse en optimizar las condiciones de trabajo y los vínculos dentro del equipo, el centro de salud Lluyllucucha Moyobamba podría no solo incrementar la retribución de sus asalariados, lo cual puede impactar de forma positiva en la calidad de atención brindada a los pacientes. Un equipo de trabajo más satisfecho tiende a ser más eficiente, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mejor calidad en los servicios sanitarios.

Este estudio no solo aporta información valiosa sobre la dinámica interna del centro, sino que también abre la puerta a reflexionar sobre la importancia de invertir en el bienestar de los trabajadores. Fomentar un clima organizacional positivo es una estrategia clave que puede tener repercusiones a largo plazo, no solo en la satisfacción del personal, sino también en el éxito general de la institución y en el bienestar de la comunidad a la que sirve.

Quispe H. et al. (2023) en su libro *“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios”* el propósito principal de este estudio fue analizar en detalle el medio organizacional y la retribución laboral de los asalariados en la Facultad de Ingeniería de Minas, Civil y Ambiental (FIMCA)

ubicada en la Universidad Nacional de Huancavelica. Además de este análisis, también se busco identificar alternativas de mejora que permitan fomentar un ambiente de trabajo más agradable, motivador y propicio para incrementar el desempeño de los empleados. Para llevar a cabo esta investigación, se evaluó con una población de cuarenta asalariados, cuyas edades oscilaban de los 32 a 67 años, lo que ofreció una perspectiva amplia y diversa en cuanto a experiencias y expectativas laborales. La recopilación y el estudio de los datos se llevaron a cabo empleando el programa estadístico SPSS versión 22 para su analisis, lo que garantizo un tratamiento preciso de la información obtenida. Los resultados arrojaron datos significativos en cuanto al vinculo entre el medio organizacional y la retribución laboral. Con un P-valor de 0.010 en ambos casos y al ser este valor menor a 0.05, se logró descartar la hipótesis nula y prevalecer la hipótesis alternativa de estudio, esto indica que hay una evaluación significativa dentro de estas dos variables. En otras palabras, el estudio demuestra que un ambiente de trabajo positivo esta determinadamente relacionado con una alta retribución laboral en los asalariados de la FIMCA. Este hallazgo subraya la importancia crucial de crear y mantener un entorno laboral saludable, ya que no solo influye en el bienestar de los trabajadores, sino también en sus motivaciones y desempeño. Un clima organizacional favorable genera un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo que a su vez puede reflejarse en una mayor eficiencia y mejores resultados en el ámbito académico y administrativo. Con base en estos resultados, la facultad tiene una oportunidad valiosa para implementar estrategias específicas dirigidas a mejorar el clima laboral, tales como, intensificar la relación interior, el reconocimiento del esfuerzo en los empleados y la creación de espacios para

el desarrollo personal y profesional. Estas no solo motivarás al personal, sino que también contribuirán a optimizar el desempeño general de la facultad. Al final del día, un entorno de trabajo positivo no favorece únicamente a los trabajadores, de igual modo tiene un efecto recto en la calidad de los servicios educativos ofrecidos, creando un círculo virtuoso de mejora continua. Este estudio, por tanto, se convierte en un referente para otras instituciones que buscan mejorar el bienestar de su personal y alcanzar una mayor eficiencia organizativa.

Vidaurre, et al. (2023) en su investigación "*Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú*" el propósito principal de este estudio es la relación entre el clima organizacional y la retribución laboral de los individuos de enfermería en el sistema de salud pública de Perú durante el periodo 2022. Con tal efecto, se efectuó un estudio cuantitativo y de alcance correlacional, teniendo como fin de comprender como estas dos variables interactúan en el contexto de trabajo del sector sanitario. Estos datos se obtuvieron mediante un cuestionario previamente validado por expertos en el área, que mostro una alta fiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.95, lo que asegura la consistencia y precisión en la medición de las respuestas. Los productos mostraron una correlación afirmativa y mesurado entre el medio organizacional y la retribución laboral, con un coeficiente de 0.760, confirmando un vínculo de importancia entre ambas variables. En otras palabras, cuando el clima organizacional es más favorable, las enfermeras tienden a experimentar un mayor grado de satisfacción en su trabajo. Además, el estudio identifico dos dimensiones clave del clima organizacional: las relaciones interhumana e independencia en el

trabajo. El aspecto de relaciones interpersonales que hace referencia a la calidad de las relaciones internas entre el personal, mostro un coeficiente positivo moderadamente alto de 0.610, lo que sugiere que las relaciones laborales sanas y colaborativas juegan un papel importante en la retribución del asalariado de enfermería. Por otro lado, la dimensión de autonomía, que mide la magnitud de autonomía que los asalariados sienten en su trabajo, presento un valor positivo, pero más bajo, de 0.380. esto indica que, aunque la autonomía es relevante, su impacto en la satisfacción laboral es menor en comparación con las relaciones interpersonales. En conclusión, el estudio determino que el medio organizacional tiene un efecto de importancia en la retribución laboral del personal de enfermería. Este hallazgo resalta la significación de determinar regularmente el ámbito de trabajo y optar por medidas primordiales para establecer una atmosfera positiva para el trabajo. Un medio organizacional saludable no aporta unicamente al bien de las enfermeras, asi mismo puede tiene impacto directo en su rendimiento y en el mejor de los casos; en el trato de despacho que brindan a los enfermos. Implementar políticas que favorezcan un clima organizacional adecuado no solo mejora el entorno laboral, sino que también eleva el estándar de los servicios de salud pública en Perú, beneficiando tanto al personal como los pacientes. Este tipo de intervención no solo impactara el bienestar del personal de enfermería, sino que también se reflejara en una atención mas eficiente y de mayor calidad para los usuarios del sistema sanitario, fortaleciendo la confianza en los servicios de salud publica y contribuyendo al mejoramiento continuo del sistema.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional:

2.2.1.1. Definición:

Según Frederick D. (2021) “Es una interfaz que integra la comunicación empresarial, en la que los asalariados, sin embargo, deben contar con el espacio adecuado para desarrollar practicas laborales seguras”. Él nos brinda una perspectiva fascinante sobre la importancia de las interfaces en la comunicación empresarial. Nos dice que una interfaz no es simplemente un medio de transmisión de información, sino un espacio vital donde los empleados pueden desarrollar prácticas de trabajo que no solo son eficientes, sino también tienen un efecto directo en la motivación y la conducta de los colaboradores.

Cuando se habla de interfaces en este contexto, no nos referimos únicamente a las plataformas digitales o herramientas de comunicación. Aludimos también al contexto físico y social donde se desarrollan las relaciones laborales. Espacios diseñados junto con herramientas de comunicación intuitivas pueden transformar la manera en que los empleados perciben su trabajo y se relacionan con sus colegas y superiores.

Con ello podemos analizar como una interfaz de comunicación efectiva puede ser el catalizador de un cambio positivo en la cultura organizacional. Cuando los empleados sienten que tienen el espacio adecuado para expresarse, colaborar y compartir ideas, se perciben más apreciados y dedicados con su labor; no solo eleva la moral, sino que también fomenta un sentimiento de propiedad y fidelidad en la entidad donde labora.

Por otro lado, Peralta R. (2020) nos dice “es relevante en el establecimiento de la formación organizacional de una entidad, el padrón en si de los comportamientos, dogmas y aptitudes distribuidos por cada uno”, nos ofrece una visión esclarecedora sobre el efecto del medio organizacional en la determinación de cultura de una entidad. Esta es fundamental para establecer el conjunto o patrones de conductas, dogmas y aptitudes que distribuyen todos los individuos de una entidad. Estos elementos crean el tejido de la cultura organizacional, impactando profundamente en como los asalariados aprecian y se comportan en su ámbito de trabajo.

El liderazgo y las prácticas de dirección juegan un rol crucial en la configuración del clima organizacional. La manera como los líderes supervisa y administran a sus equipos de trabajo, ya sea mediante un estilo autoritario, participativo o de otro tipo, moldea las experiencias diarias de los empleados. Por ejemplo, una supervisión autoritaria puede generar un ambiente de trabajo tenso y restrictivo, mientras que una supervisión participativa puede fomentar la colaboración y renovación, haciendo que los asalariados tengan sentimiento involucrados y valorados.

Además de las practicas de liderazgo, otros factores son esenciales incluyen el sistema formal y la estructura organizacional. Esto abarca desde la claridad de las políticas y procedimientos hasta la forma en que se distribuyen las responsabilidades y se toman las decisiones. Una estructura organizacional bien definida y justa puede proporcionar un sentido de estabilidad y equidad, mientras que una estructura confusa o injusta puede llevar a la frustración y al descontento.

Por tanto, es importante reconocer que el clima organización no es un concepto estático, sino dinámico. Está en constante evolución y puede ser influenciado por cambios tanto internos como externos. La habilidad de una entidad para ajustarse y reaccionar a estas modificaciones, manteniendo un clima positivo, es indicativo de su resiliencia y capacidad de sostenibilidad a largo plazo.

(Leyva, A. y Martínez M., 2012) hacen referencia que: “el ambiente organizacional favorece el rendimiento y beneficio en una institución, ya que si los integrantes tienen motivación se identificarán con las aptitudes de la compañía y así alcanzar las metas trazadas” (Pág. 12) ello nos invita a reflexionar sobre como el clima organizacional es un pilar esencial para el buen rendimiento y beneficio de la entidad. Según ellos, cuando los miembros de una organización están motivados y se identifican con sus valores, es mas probable que alcancen las metas establecidas. Este concepto va más allá de simples palabras, se trata de crear un entorno donde las personas se sientan verdaderamente comprometidas y alineadas con los objetivos de la empresa.

Un factor determinante en la creación de un medio organizacional positivo es la atmósfera en el que trabajan sus empleados. Esto incluye desde el espacio físico hasta el ambiente psicológico. Un entorno laboral que sea agradable y seguro puede aumentar la retribución y la producción de sus asalariados. Sin embargo, el medio organizacional también se ve fuertemente influenciado por la actitud de los jefes hacia sus empleados. Los líderes que muestran respeto, apoyo y comprensión fomentan un ambiente

de confianza y colaboración. En contraste una actitud negativa por parte de los jefes puede generar desmotivación y estrés.

La relación y la comunicación entre compañeros son igualmente cruciales. Un equipo que se comunica eficazmente y mantiene las relaciones saludables es más capaz de trabajar de manera cohesionada y eficiente. La falta de comunicación o las relaciones conflictivas pueden obstaculizar el trabajo en equipo y reducir la moral. Por lo tanto, fomentar una comunicación abierta y constructiva es vital para mantener un ambiente positivo.

En conclusión, en análisis de Leyva y Martínez destaca la importancia del clima organizacional como un factor primordial para el triunfo y la producción de la institución. La motivación en empleados, la actitud en los líderes y la calidad de los vínculos personales internos son elementos fundamentales que configuran la atmósfera de trabajo. Gestionar aspectos de manera efectiva puede conducir a la entidad de manera más saludable, productiva y próspera.

Para (Gaspar, 2020) El valor de la comunicación es un elemento esencial en la apreciación del medio organizacional, la falta de escucha puede conducir a malas relaciones y vicios. Se sabe que los rumores dentro de una organización ocurren cuando la información no se comunica de manera sucinta y cuando esta se distorsiona, se omite información o se agregan datos que son inconsistentes con el mensaje original.

Nos subraya un aspecto crucial del clima organizacional: el valor de la comunicación. Una comunicación efectiva es esencial para la percepción del clima dentro de una empresa. La falta de escucha activa puede llevar a

malas relaciones y al surgimiento de comportamientos negativos. Este punto es fundamental ya que una comunicación deficiente puede erosionar la credulidad y el respeto en los integrantes de una entidad.

Cuando la información no se transmite de manera clara y concisa, se abre la puerta a rumores. Estos rumores pueden propagarse cuando la información es distorsionada, se omite o se agregan datos que no son consistentes con el mensaje original. Esta distorsión de la información no solo genera confusión, sino que también puede crear un ambiente de desconfianza y ansiedad. Los empleados pueden sentirse inseguros acerca de su posición en la empresa o los objetivos organizacionales, lo que puede llevar a un descenso en la moral y la productividad.

Es importante entender que la comunicación no es solo la transmisión de información, sino también la instauración de un espacio en el cual los individuos sean escuchados y valorados. La falta de escucha activa por parte de los jefes puede hacer que los empleados sientan que sus opiniones u preocupaciones no son importantes. Esto puede llevar a un ciclo vicioso donde la desmotivación y el resentimiento aumentan, afectando así negativamente la cohesión y la eficiencia del equipo.

Para prevenir estos problemas, las organizaciones deben fomentar una cultura de comunicación abierta y transparente. Esto implica no solo transmitir información de manera clara y regular sino también asegurarse de que haya canales efectivos para el feedback y discusión. Los líderes deben modelar comportamientos de escucha activa y responder a las preocupaciones de los empleados de manera oportuna.

2.2.2. Dimensiones de la Variable Clima Organizacional:

2.2.2.1. Estructura Organizacional

Hace referencia a como se separan, asocian y organizan las tareas de una entidad de acuerdo con el vinculo entre los distintos niveles, independientes de su posición en la jerarquía. Su base está directamente relacionada con la estructura organizacional, la cual se refleja en el organigrama, comúnmente llamado estructura organizacional. (Litwin y Stringer, R.A., 1998)

Cuando pensamos en una estructura organizacional, estamos hablando de mas que solo un diagrama en la pared. Nos referimos al entramado complejo de interacciones y flujos de trabajo que permiten que una organización funcione eficientemente. Esta estructura determina quien toma decisiones, como se comunican las ordenes y como se coordinan los esfuerzos para alcanzar los objetivos comunes.

La estructura organizacional también tiene mucha relevancia en la instrucción y la atmosfera de cada una de las entidades publicas y provadas. Una estructura concisa y jerárquica puede privar la creatividad y la independencia de los empleados, mientras que un regimen mas comodo y sereno puede fomentar la innovación y el empoderamiento. Sin embargo, una estructura demasiado flexible puede resultar en falta de claridad y dirección lo cual puede ser igualmente perjudicial.

Otro aspecto crucial es a alineación del armazón organizacional con la táctica de una empresa. Si esta estructura no esta alineada con los objetivos estratégicos, la empresa puede enfrentar ineficiencias y dificultades para implementar sus planes. Por ejemplo una estrategia de innovación requiere una estructura que favorezc la aportación y la discusión de ideas, mientras que una

estrategia de costos puede requerir una estructura que maximice la eficiencia y el control.

Régimen organizacional:

Hace referencia a la estructura, políticas, prácticas y procesos que rigen a la organización o entidades, así como su cultura, sistemas de gestión y la normativa que dirigen el comportamiento de las operaciones internas. (Mintzberg, 1989).

Desde una perspectiva crítica, es esencial comprender que el régimen organizacional no es solo un conjunto de reglas y estructuras formales. También incluye aspectos informales, como la cultura organizacional y las aptitudes compartidas por los asalariados. La instrucción de una empresa puede influir tanto, si no más, que las políticas formales, afectando la moral, la estimulación y la conducta de los asalariados.

En términos más simples, el régimen organizacional es como el ADN de la empresa. Determina cómo se organiza la compañía, las reglas que siguen los empleados, las prácticas diarias y los procesos que se utilizan para alcanzar los objetivos. Es el marco que da forma a todo lo que sucede dentro de una entidad.

Planificación:

Es el proceso mediante el cual una organización evalúa y mejora su entorno y los factores que incluye el ámbito laboral, alineando estrategias y políticas para fomentar un ambiente de labor auténtico y fructífero. (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013)

La alineación de estrategias y políticas es un paso crucial en la planificación. No se trata solo de establecer objetivos, si no de asegurarse de que todas las fracciones de la entidad estén laborando unidos direccionando a sus objetivos, por ejemplo, si una empresa decide que quiere mejorar la moral de los empleados, debe desarrollar políticas que apoyen este objetivo, como programas de reconocimiento, posibilidades para el crecimiento profesionalista con un entorno de labor inclusivo y seguro.

En términos simples la planificación es como trazar un mapa para el futuro de la empresa. Este proceso comienza con una evaluación cuidadosa del entorno laboral actual. Al comprender estos factores, la organización puede identificar áreas que necesitan mejoras y oportunidades para efficientarse.

Gestión:

Se entiende como el proceso de elaboración, ejecución y valoración de reglamentos o practicas organizacionales estas influyen en la percepción y en los comportamientos de los colaboradores, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013)

En términos más cotidianos la gestión se trata de como los lideres y administrativos de una entidad planifican y llevan acabo las estrategias que hacen que la empresa funcione de manera eficiente y agradable para todos. Es como dirigir una obra teatral: necesitas un buen guion, ensayos y criticas constructivas para asegurar el éxito. Por tanto, esto es un proceso integral que implica diseñar,

implementar y evaluar políticas y prácticas organizacionales para el éxito de cualquier organización se requiere de una gestión efectiva.

2.2.2.2. Recompensas laborales

Herzberg. (1968) menciona que estas son incentivos externos al trabajo que se otorgan por el desempeño de ciertas tareas. Incluyendo salarios, bonificaciones, beneficios, promociones y otros reconocimientos materiales. Esta también es entendida como cualquier compensación monetaria que comprenden todas las formas de pago financiero destinadas a incentivar el rendimiento y la producción.

Las recompensas laborales son esenciales para incentivar a los asalariados y optimizar su productividad. Ya sea a través de salarios, bonificaciones beneficios o promociones, estas recompensas no solo incentivan la producción, sino que también hacen que los asalariados se empiecen a sentir valorados y firmes en sus labores. Al entender y aplicar adecuadamente estas recompensas, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral mas positivo y productivo.

Valoración del Esfuerzo:

Esta hace referencia al reconocimiento y la apreciación del desempeño y dedicación que un empleado invierte en sus tareas laborales. Esta valoración puede manifestarse en recompensas tanto monetarias como no monetarias (Greenberg y Baron, 2008)

Es esencial reconocer y apreciar el desempeño y la dedicación de los empleados. Esta valoración puede manifestarse a través de recompensas tanto monetarias como no monetarias, y su

efecto en la incentivación, el compromiso y el ambiente de labores es significativo. Al valorar y reconocer el esfuerzo de los empleados, las organizaciones pueden fomentar un entorno de trabajo más productivo y positivo.

Motivación:

Maslow, (1943) “sugiere que los humanos tienen jerarquías de necesidades que deben ser satisfechas en un orden específico comenzando con las necesidades básicas y terminando en la autorrealización”

Sueldos:

Esta es la compensación fija y regular que un empleado percibe a cambio de su trabajo, excluyendo cualquier bonificación o pago extra. Este es regulado y establecido por las leyes laborales de cada país. (Gomez-Mejia, Balkin&Cardy, 2016)

Protección Social:

(Devereux & Sabates–Wheeler, 2004) Este enfoque holístico el cual combina diferentes tipos de programas sociales y políticas para asegurar así una cobertura plena, amplia y efectiva ante riesgos sociales y económicos.

2.2.2.3.Relaciones laborales

(Eisenberger, 1986) “cuando los empleados perciben que tienen un elevado nivel de ayuda social de sus compañeros y superiores, se sienten más cómodos”

Comunicación efectiva:

Es el proceso mediante el que se intercambia datos de forma transparente y concisa, avalando que el mensaje sea recibido y comprendido por todos y con la intención correcta. (Clampitt, 2016)

Trabajo en equipo:

Proceso en el que un grupo de individuos trabaja de manera coordinada y colaborativa hacia un objetivo común, usando como recurso sus habilidades complementarias. (Katzenbach & Smith, 1993)

Relación con superiores

La calidad de lazo de jefe a empleado es crucial y de suma importancia, ya que influye significativamente en la retribución laboral, el pacto y desempeño (Graen & Uhl-Bien, 1995)

Respeto:

El reconocimiento y consideración por los derechos, valores y puntos de vista de los demás, para poder forjar un ambiente de trabajo donde todos se sientan considerados y escuchados (Gittell, 2003)

2.2.2.4. Identidad:

Este lo podemos definir como el sentimiento de pertenencia y alineación con los valores y objetivos de las instituciones u organizaciones, lo cual fortalece el vínculo entre el empleado y la entidad (Albert & Whetten, 1985)

Compromiso:

Es el nivel de involucramiento y dedicación de los colaboradores hacia su trabajo y la organización, reflejando en ello su disposición a contribuir al éxito de la entidad en la que laboran. (Meyer & Allen, 1991)

Contribución:

“La contribución en el clima organizacional es el aporte activo de los empleados en ideas, esfuerzo y resultados, impulsando el crecimiento y mejora continua de la organización” (Katz y Kahn, 1978)

Satisfacción:

(Locke, 1976) Nivel en el cual los asalariados experimentan alegría y satisfacción con su labor, influenciado por elementos como su entorno de labores, las relaciones y la oportunidad de desarrollo.

2.2.3.Satisfacción Laboral

2.2.3.1.Definición:

Locke, (1976) nos dice que “la retribución laboral es el nivel al que los asalariados se sienten felices y satisfechos con su labor, influenciada por el ámbito laboral, la remuneración, las ofertas de desarrollo y los vinculos interpersonales”

Por otro lado (Luthans, 1998) nos dice que la retribución laboral es resultado de la percepción del asalariado de que su oficio proporciona aquellos aspectos que el considera importantes

Herzberg (1968) refiere que los elementos de incentivación e higiénicos son determinantes de la satisfacción laboral, donde los

primeros aumentan la satisfacción y lo segundos previenen la insatisfacción.

Y (Spector, 1997) dice que “la satisfacción laboral se compone de diversos factores como la satisfacción con el trabajo en si, el ámbito laboral, el vinculo de supervisores y acompañantes y las recompensas”

2.2.4. Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral

2.2.4.1. Beneficios Laborales

Son el conjunto de remuneraciones extras al salario básico que una entidad da a sus asalariados, como: seguros, descansos remunerados y planes en la jubilación, contribuyendo significativamente a la satisfacción laboral. (Martocchio, 2013)

Estímulos:

Se define como los incentivos financiero o financieros destinados a motivar a los empleados y mejorar su rendimiento, lo que a su vez influye en su satisfacción y compromiso con la institución (Deci, Koestner y Ryan, 1999)

Salarios:

“Los salarios son remuneraciones monetarias donde los asalariados obtienen a intercambio de su labor, siendo un factor crítico de la satisfacción laboral, ya que afecta tanto la percepción de justicia como el bienestar económico de los empleados” (Milkovich y Newman, 2008)

Desarrollo:

Son las oportunidades de crecimiento profesional y formulación continua que una organización ofrece a sus empleados, promoviendo así su desarrollo de habilidades (Noe, 2010)

Seguridad:

Es la percepción de estabilidad laboral y la existencia de medidas de protección frente a riesgos laborales, influyendo en la satisfacción laboral al reducir la incertidumbre y el estrés (Probst, 2003)

2.2.4.2. Condiciones Laborales

Se refiere a los factores físicos y psicológicos presentes en el entorno laboral que influyen en la vitalidad y el bien de los asalariados, incluyendo horario, carga de trabajo y el entorno físico. (Warr, 2002)

Medidas de seguridad:

Clarke (2006) indica que son protocolos y acciones destinadas a proteger la vitalidad y el amparo de sus asalariados, reduciendo así riesgos de accidentes como también enfermedades provocadas en el ámbito laboral

Materiales y equipos:

Son herramientas, dispositivos y recursos proporcionados por la entidad para la realización efectiva del trabajo, influyendo en la eficiencia y satisfacción laboral. (Hacker, 1985)

Ambiente de trabajo:

“El entorno de labores comprende circunstancias comunitarias, corporales y mentales donde los asalariados llevan a

cabo sus labores, influyendo en su bienestar y satisfacción laboral”

(Schneider, 1990)

2.2.4.3. Relaciones interpersonales

La calidad de las relaciones entre colegas en el lugar de trabajo, que afectan significativamente en la retribución laboral y en su ambiente en el trabajo.

(Jehn, 1995)

Comunicación:

Este es considerado como el proceso mediante el cual se intercambia información de manera clara y efectiva entre los miembros de una organización, siendo este un factor favorable para la satisfacción laboral. (Clampitt, 2016)

Interacciones:

Las interacciones diarias entre los empleados y sus superiores que afectan la moral, la cohesión del equipo y la satisfacción laboral (Kahn, 1990)

Coordinación:

La organización de las tareas y responsabilidades en los integrantes de la agrupación para aseverar sus objetivos sean alcanzados de manera eficiente, mejorando así la retribución laboral. (Crowston, 1994)

2.3. Bases filosóficas

2.3.1. Humanismo

El enfoque que pone énfasis en la honorabilidad y el valor inherente en la raza humana es fundamental para promover un ambiente de trabajo donde se

respeten y fomenten tanto el desarrollo personal como profesional de los empleados. Este tipo de entorno no solo contribuyen a una mayor satisfacción en el ámbito laboral, sino que también fortalece el pacto y la estimulación en los asalariados. En contexto de la investigación, se puede demostrar como la creación de un clima organizacional que valore y respete a sus empleados influye de manera positiva en su bienestar y satisfacción laboral.

Maslow (1954) en su postulado de categoría de necesidades, subraya la relevancia en cubrir necesidades fundamentales de las personas, como la seguridad y la pertenencia, para luego avanzar hacia la autorrealización, que es esencial en el ámbito laboral. Según esta perspectiva solo cumplen con sus obligaciones, sino que también desarrollan un sentido de propósito y satisfacción mas profundo. Esto se traduce en un ambiente donde los empleados están motivados a dar lo mejor de si mismo, porque sienten que su trabajo es significativo y que su crecimiento personal y profesional es reconocido.

En definitiva, Maslow nos recuerda que las necesidades humanas no desaparecen en el ámbito de trabajo, sino que son integradas profundamente con la experiencia diaria de los asalariados. Al prestar atención a estas necesidades y al fomentar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y el valor de cada persona, las organizaciones no solo promueven la retribución laboral, además aportan a un ambiente más equitativo y humano.

2.3.2. Existencialismo

Esta tendencia filosófica pone foco en la libertad personal, la responsabilidad individual y la búsqueda del propósito para esta investigación su relacion vendría a proveer a los empleados de un clima organizacional que les permita encontrar significado y propósito en su trabajo, aumentando asi su

identificación institucional, nos menciona Sastre (1943) en su libro: “El ser y la nada” que abarca la autonomía y responsabilidad individual.

2.3.3. Teoría de los sistemas

Esta propone que las las entidades son sistemas intrincados donde todos sus componentes van interrelacionadas, aplicando en los diferentes elementos del clima organizacional tales como; política, estructuras y procesos, estos afectan la satisfacción laboral, buscando un equilibrio y armonía en el sistema organización. Así nos refiere Bertalanffy (1968) en su obra “Teoría general de los sistemas” el cual analiza las interdependencias dentro de los sistemas de gestión.

2.4. Definición de los términos simples

2.4.1. Clima Organizacional

Se refiere al conglomerado de percepciones y actitudes repartidas por los empleados sobre su ámbito de trabajo; pueden afectar en la conducta y desempeño en los asalariados.

2.4.2. Estructura organizacional

Método de división , agrupación y coordinación de las tareas dentro de una organización. Incluye jerarquía, la división de roles y responsabilidades. (Robbins y Coulter, 2012)

2.4.3. Recompensas laborales

Son incentivos ofrecidos a los empleados en forma de salarios, bonos, beneficios y reconocimientos. (Miilkovich y Newman, 2009)

2.4.4. Identidad Organizacional

Es el sentido de pertenencia y alineación en los asalariados con valores, propósitos y cultura de la entidad. Una identidad fuerte puede aumentar el pacto y la fidelidad de los asalariados. (Albert y Whetten, 1985)

2.4.5. Satisfacción Laboral

Nivel en que los asalariados se muestran satisfechos y complacidos con su labor; se ve influenciada por múltiples factores que afectan el bien y percepción de los asalariados sobre su ámbito de trabajo.

2.4.6. Beneficios laborales

Los beneficios laborales son compensaciones adicionales al salario que una entidad ofrece a sus empleados, estos beneficios toman un valor importante en atracción y retención sobre talento humano. (Martocchio, 2013)

2.4.7. Condiciones laborales

Comprenden el ámbito físico y psicológico donde los asalariados realizan su trabajo. Incluyendo factores como la seguridad, la ergonomía, la carga de trabajo y el horario laboral. (Warr P., (2022))

2.4.8. Relaciones interpersonales

Dentro del ámbito laboral son consideradas como las interacciones entre los empleados y entre empleados así como con los supervisores, con relaciones saludables y positivas que mejoran la moral, fomentan la colaboración y aumentan la satisfacción. (Kahn W., 1990)

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024

2.5.2. Hipótesis Especifica

Existe relación significativa entre el clima organizacional y los beneficios laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024

Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024

Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa María - 2024

2.6. Operacionalización de las Variables

VARIABLE (S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MEDIDA
Variable 1 Clima Organizacional	Según Frederick D. (2021) es una interfaz que desempeña un rol fundamental en la interacción dentro de una organización, los empleados, por su parte requieren contar con un entorno laboral satisfactorias. Este concepto, de carácter multifacético, impacta de manera directa con el estímulo y las conductas del personal como en el nivel de rendimiento organizacional.	• Estructura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen organizacional • Planificación • Gestión 	Encuesta Clima Organizacional Avalos, y Barreto, (2022) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		• Recompensas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del Esfuerzo • Motivación • Salarios • Aseguramiento social 		
		• Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva • Trabajo en grupo • Relación con jefes • valores 		
		• Identidad Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Contribución • conformidad 		
Variable 2 Satisfacción Laboral	Locke, (1976) nos dice que la complacencia ocupacional se refiere al nivel en el que los trabajadores perciben bienestar y plenitud en el desempeño de sus funciones, siendo esta influenciada por factores como el entorno laboral, la remuneración, las posibilidades de crecimiento profesional y los vínculos interpersonales dentro de la organización.	• Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulos • Salarios • Desarrollo • Seguridad 	Encuesta Satisfacción Laboral Avalos, y Barreto, (2022) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	
		• Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de seguridad • Materiales y equipos • Ambiente de trabajo 		
		• Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Interacciones • Coordinación 		

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación será no experimental, correlacional

(Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, C., y Baustista, 2010) manifiestan que el estudio no experimental cuantitativa:

Define la investigación cuantitativa no empírica como “estudio ejecutado sin manipulación deliberada de variables independientes que poseen como fin describir o explicar el vinculo entre dos o más variables”. Esta definición enfatiza la importancia de observar y medir variables de interés para poder establecer relaciones o patrones entre ellas. (Pág. 69)

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de la investigacion presentada es correlacional:

Según (Cancela, 2006) La investigación correlacional es un procedimiento de estudio utilizado en las ciencias sociales para examinar el nivel de vinculación en 2 o más incognitas, en lugar de establecer una relación causal entre ellas. La finalidad esencial de esta tecnica es cuantificar y caracterizar el nivel de asociacion entre distintoss elementos a traves del calculo del coeficiente de vinculo. Los analisis asociativos resultan valiosos para identificar conexiones entre variables, realizar proyecciones y proponer conjeturas, aunque no posibilitan establecer nexos de causalidad directa entre ellas.

3.1.3. Diseño de investigación

El presente será de diseño no empírico:

(Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, C., y Baustista, 2010) este consta y se caracteriza por no implicar la manipulación intencionada de las variables independientes, sin embargo, esta observa las variables tal y como se desarrollan en su contexto original. No se ejerce sobre las variables control, por el contrario, se describe a través de su propia realidad.

3.1.4. Enfoque de Investigación

El proyecto tendrá como enfoque de investigación cuantitativa

Según Landeau (2007) y Cruz O., y Gonzales (2014) la finalidad del analisis cuantitativo es exminar el grado de vinculacion o correspondencia entre diversos factores, extrapolar y objetivizar los hallazgo mediante el uso de una muestra representativa y posibilitar asi la deducciones causales sobre la totalidad de la poblacion, con el proposito de esclaerecer las razones dentras de ciertos fenomenos o su ausencia.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estará conformada de 21 colaboradores del ámbito de programas sociales del Municipio Provincial de Santa María, 2024.

Según Coper y Schindler (2014) “Una población se establece como un grupo completo de individuos, objetos o eventos que reparten una o más características y son de interés para el investigador.” (Pág. 34)

3.2.2. Muestra

La muestra escogida coincidirá con la población empleada en investigaciones anteriores, dado que su dimensión es adecuada para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, sin generar dificultades significativas en el proceso.

Según (Babbie, 2010) “Se conoce como muestra a una subpoblación seleccionada para ser examinada en un estudio” (Pág.234)

3.3. Técnicas de recolección de datos

Se emplearon las siguientes técnicas para recopilar la información y los resultados:

-Observación.

-Encuesta.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la Información

Análisis descriptivo:

Se emplearon tablas y gráficos generados en el software Excel para organizar la información. En cuanto al análisis inferencial, se aplicará el estadístico correspondiente utilizando el software SPSS. Las encuestas, previamente validadas, estarán diseñadas con una escala de Likert de 1 a 5, lo que permitió simplificar tanto la recolección como la codificación y el posterior procesamiento de los datos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados

Peculiaridades de los Trabajadores administrativos

Tabla 1

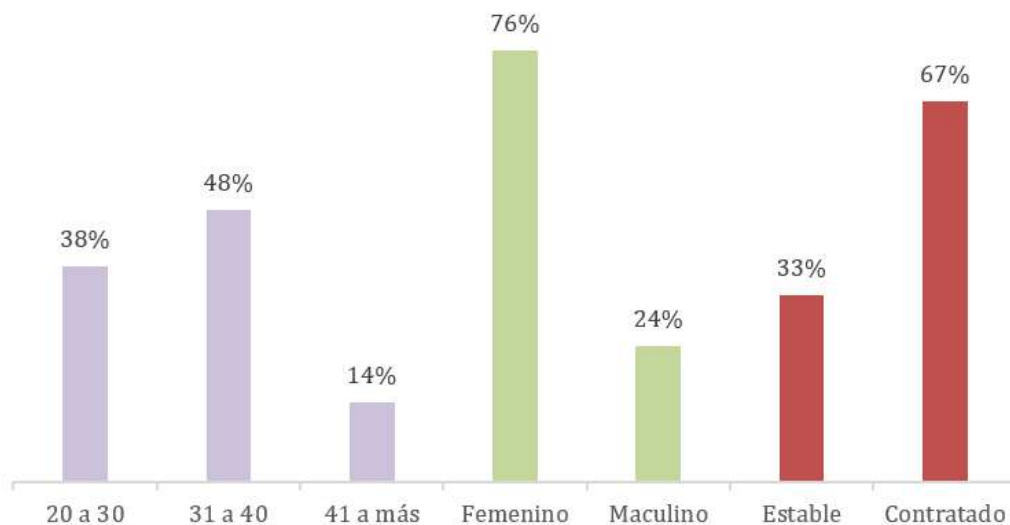
características de los trabajadores administrativos

Características (N.º=21)		f	%
Edad	20 a 30	8	38%
	31 a 40	10	48%
	41 a mas	3	14%
			100%
Género	Femenino	16	76%
	Masculino	5	24%
			100%
Situación Laboral	Estable	7	33%
	Contratado	14	67%
			100%

*Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Maria – 2024.
Por Luz Toledo Domínguez*

Figura 1

Características de los trabajadores administrativo



Interpretación:

Según la Tabla 1 y Figura 1, referente a la características de los 21 asalariados administrativos del municipio Distrital de Santa Maria, a través de las encuestas aplicadas se obtuve que; entre 20 a 30 años de edad se obtuvo un resultado del 38% (8), entre 31 a 40 años de edad se obtuvo un porcentaje del 48% (10) y de 41 a más años, se representa con el 14% (3), para la característica de Género se obtuvo que el 76% (16) de trabajadores administrativos son de género femenino y el 24% (5) son de sexo masculino, por ultimo con respecto a la Condición Laboral de los trabajadores administrativos se representa con el 33% (7) de condición estable y un 67% (14) de condición laboral como personal contratado de la Municipalidad Distrital de Santa Maria.

En base a lo obtenido se puede deducir que las características demograficas y laborales de los 21 colaboradores administrativos del municipio de Santa Maria lo siguiente; que entre los 20 a 30 años de edad representan una porcion significativa dentro de este estudio ya que hay una base de empleados jovenes que podrian estar en etapas iniciales de su desarrollo profesional. Ello implicaria

potencial de crecimiento y formación dentro de las organizaciones, entre las edades de 31 a 40 años de edad, constituyen la mayoría de la población esto sugiere que el grupo predominante está en una etapa profesional más madura y estable, lo que podría contribuir positivamente al desempeño organizacional. Por último se tiene a las edades de 41 años a más, aunque minoritario, este grupo aporta experiencia acumulada. Sin embargo, el bajo porcentaje podría ser un indicativo de un limitado enfoque en la retención a largo plazo o la renovación constante del personal.

Cuando hablamos de la condición laboral según la interpretación, contamos con el personal estable quienes constituyen un 33% que es una tercera parte del personal, los cuales cuentan con estabilidad laboral lo que puede contribuir a una mayor continuidad, compromiso y experiencia. El personal contratado es el mayor porcentaje de este estudio, lo que sugiere una alta rotación o un enfoque en contratos temporales. Esto podría relejar restricciones salariales, políticas laborales o una estrategia de flexibilidad. Sin embargo ello también puede afectar la motivación y el desempeño del personal ya que los contratos temporales suelen estar asociados con menor seguridad laboral.

Resultados de la Variable: Clima Organizacional

Tabla 2

Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la variable Clima Organizacional

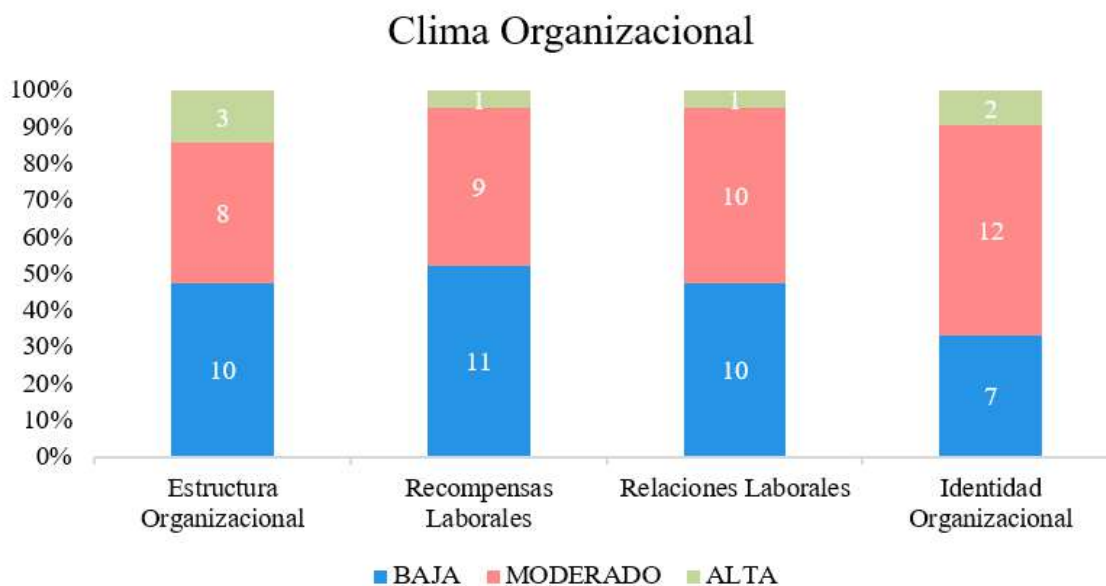
	Estructura organizacional		Recompensas laborales		Relaciones laborales		Identidad organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	10	48%	11	52%	10	48%	7	33%
Moderado	8	38%	9	43%	10	48%	12	57%

Alta	3	14%	1	5%	1	5%	2	10%
Total	21	100%	21	100%	21	101%	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024. Por Luz Toledo Dominguez

Figura 2

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la variable Clima Organizacional



Interpretación:

Según los resultados de la encuesta en la variable de Clima Organizacional en la Tabla 2 y Figura 2, mostraron en la primera dimensión correspondiente a la Estructura Organizacional 48% (10) en niveles Bajo, un 38% (8) en el nivel moderado y un 14% (3) en el nivel alto, por otro lado se representa la dimensión de Recompensas Laborales en un 52% (11) en un nivel bajo, un 43% (9) en el nivel moderado y 5% (1) en el nivel alto, se tiene también a la dimensión de Relaciones Laborales donde se representa en un nivel bajo y moderado un 48% (10) en ambos niveles, y en el

nivel alto 5% (1), por último en la dimensión de Identidad Organizacional, en el nivel bajo representado por un 33% (7) trabajadores, en el nivel moderado un 57% (12) y en el nivel alto 10% (5) del total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa Maria.

Estos resultados demuestran en la dimensión de estructura organizacional muestran una percepción en su mayoría negativa y en algunas dimensiones moderada, lo cual sugiere que los trabajadores administrativos pueden experimentar desafíos significativos dentro de su ámbito laboral lo cual afecta su satisfacción laboral, el porcentaje significativo en el nivel bajo refleja una desconexión entre los empleados con respecto a la visión y misión o los valores institucionales. En general en estos resultados predominan niveles negativos o moderados en todas las dimensiones. Ello sugiere problemas estructurales, falta de impacto en la satisfacción laboral y las oportunidades de mejora.

Tabla 3

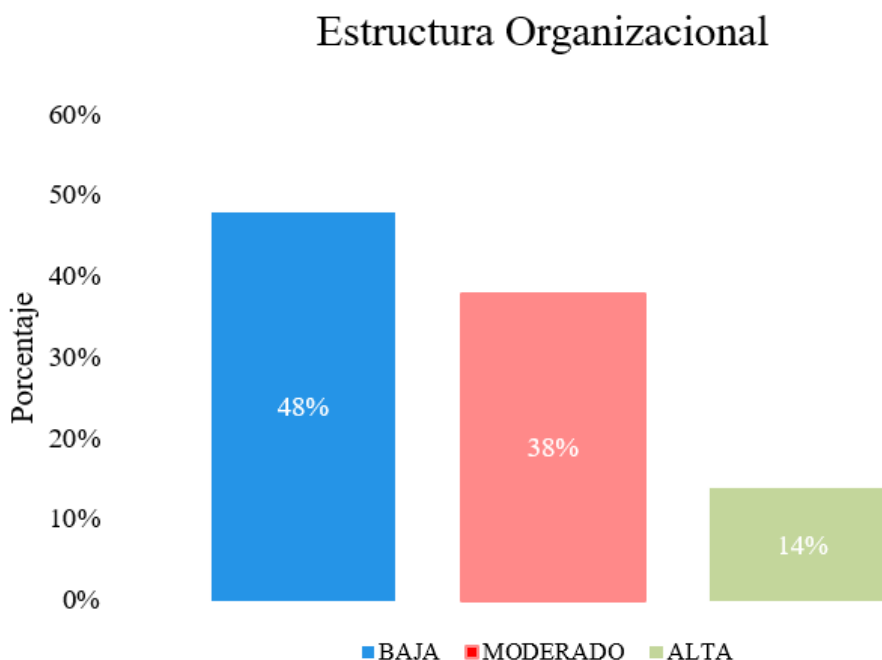
Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Maria – 2024, según la dimensión Estructura Organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	48%
Moderado	8	38%
Alta	3	14%
Total	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Maria – 2024. Por Luz Toledo Dominguez

Figura 3

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Estructura Organizacional



Interpretación:

En los resultados que se aprecian en la Tabla 3 y Figura 3 según la dimensión de Estructura Organizacional, en el nivel bajo se presenta un 48% (10) del total de colaboradores, en el nivel moderado en un 38% (8) y en el nivel alto se refleja un 14% (3).

Los resultados reflejan en el nivel bajo que casi la mitad de los encuestado perciben a la estructura organización como inadecuada o ineficiente, ello se manifiesta en problemas de claridad de roles para asumir funciones o responsabilidades incluso en ámbitos como la comunicación dentro de la institución, para el nivel moderado cuenta con un porcentaje considerable en el que los márgenes para ajustar y mejorar la institución aun se ve favorable para algunos colaboradores, y en el nivel alto solo una minoría percibe que la estructura organizacional es adecuada, ello hace

alusión a que las buenas practicas dentro de la institución solo satisfacen a una pequeña parte del personal. La mayoría de los trabajadores administrativos tienen una percepción baja o moderada sobre dicha dimensión sugiriendo que esto podría ser estudiado mas a fondo y así optimizar los procesos.

La dimension de estructura organizacional, muestra que casi la mitad de los colaboradores (48%) perciben la estructura como inadecuada, con problemas en la claridad de roles, asignacion de funciones y comunicación interna. Un 38% reconoce ceirto nivel de funcionalidad pero aun con la necesidad de mejora, mientras que un 14% la considerada adecuada, ello reflejado en las praticas actuales, las cuales no estan beneficiando de manera equitativa al personal, lo que sugiere una revision profunda para optimizar procesos, fortalecer los lazos y responsabilidades bien definidas.

Tabla 4

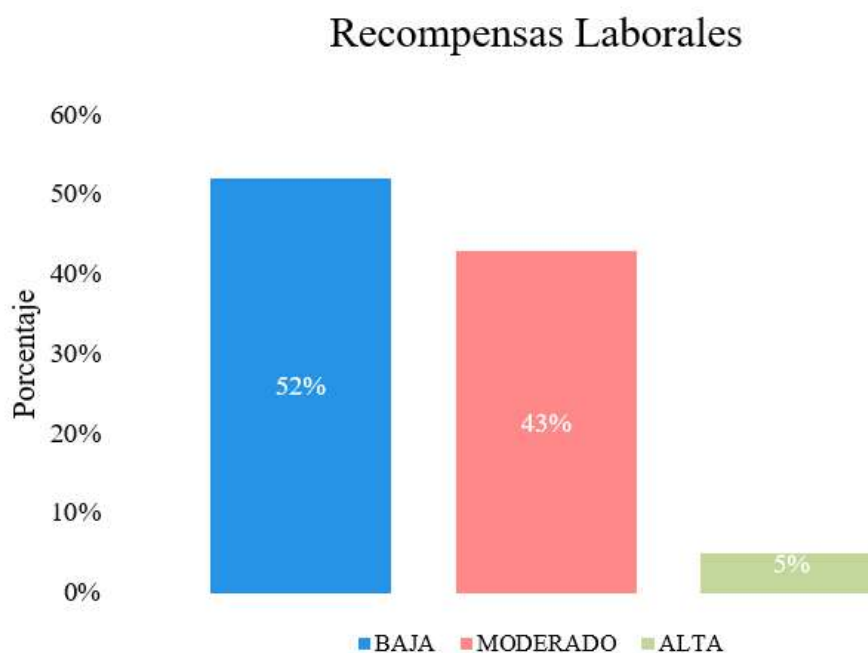
Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Maria – 2024, según la dimensión Recompensas Laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	52%
Moderado	9	43%
Alta	1	5%
Total	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Maria – 2024. Por Luz Toledo Dominguez

Figura 4

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Recompensas Laborales



Interpretación:

En la Tabla 4 y Figura 4 se aprecia que el 52% (11) de los colaboradores perciben que las recompensas laborales son bajas, ello refleja que más de la mitad de los empleados consideran insuficientes las recompensas ofrecidas por la institución, lo que pueden reflejar insatisfacción y afectar la motivación de las labores cotidianas, el 43% (9) califican a las recompensas como moderadas, lo que indica que una parte considerable de los empleados tiene una percepción media sobre las compensaciones laborales, por último el 5% (1) percibe las recompensas como altas, lo cual evidencia una mínima satisfacción en el personal de la institución.

La gran parte de los trabajadores administrativos siente que las recompensas laborales son insuficientes o moderadas, ello indica una necesidad de mejorar el sistema con respecto a la compensación para el aumento de la satisfacción laboral y potenciar del rendimiento.

Estos resultados subrayan la importancia de rediseñar el sistema de recompensas laborales para hacerlo más equitativo, competitivo y alineado con las necesidades del personal. Incorporar esquemas de incentivos basados en desempeño, reconocimiento público y oportunidades de crecimiento puede ser clave para incrementar la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

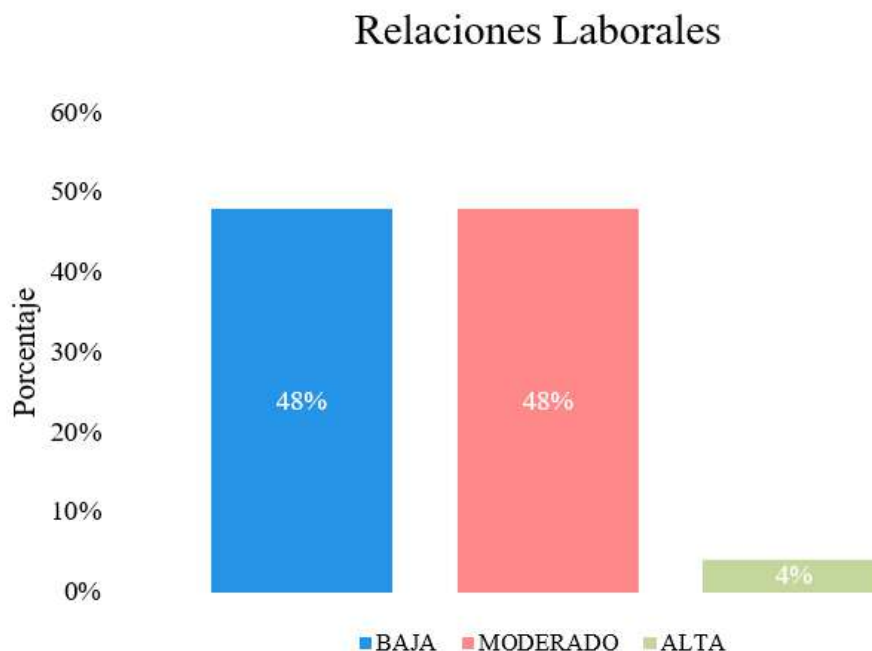
Tabla 5

Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Relaciones Laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	48%
Moderado	10	48%
Alta	1	4%
Total	21	100%

Figura 5

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Relaciones Laborales



Interpretación:

Según la Tabla 5 y Figura 5, el 48% (10) presentan las relaciones laborales como bajas, ello significa que casi la mitad de los colaboradores perciben que las relaciones interpersonales y laborales en la municipalidad son deficientes, lo que puede generar un ambiente de trabajo poco favorable, el 48% (10) califican las relaciones laborales como moderadas, este grupo también presenta una proporción importante, lo cual indica que las relaciones no son óptimas pero tampoco se pueden considerar críticas, el 4% (1) percibe esta dimensión como alta, ya que solo una mínima parte de los colaboradores considera que las relaciones en su entorno laboral son satisfactorias.

La mitad de los colaboradores percibe las relaciones laborales como baja y la otra mitad como moderada, y solo un colaborador la percibe como alta, ello puede reflejar una necesidad grande de fortalecer esta dimensión mejorando la comunicación, el trabajo en conjunto y sobre todo

el buen desarrollo de las conexiones laborales, dentro del municipio distrital de Santa María o en cualquier entidad es vital para el desarrollo oportuno de la cultura y el clima, ya que los empleados que no se sientan a gusto en el espacio laboral no cumplirán con los objetivos institucionales. Estos resultados reflejan una prevalencia preocupante de relaciones laborales percibidas como insuficientes o apenas funcionales, lo que podría estar limitado, la sinergia organizacional se encuentra dificultando el logro de metas institucionales. Con un 48% de colaboradores ubicados tanto en el nivel bajo como en el moderado, queda claro que las dinámicas interpersonales dentro de la municipalidad requieren atención urgente. La escasa proporción de empleados que califican estas relaciones como satisfactorias evidencia la fragilidad de los vínculos y sugiere una desconexión en la comunicación y en el trabajo colaborativo.

Tabla 6

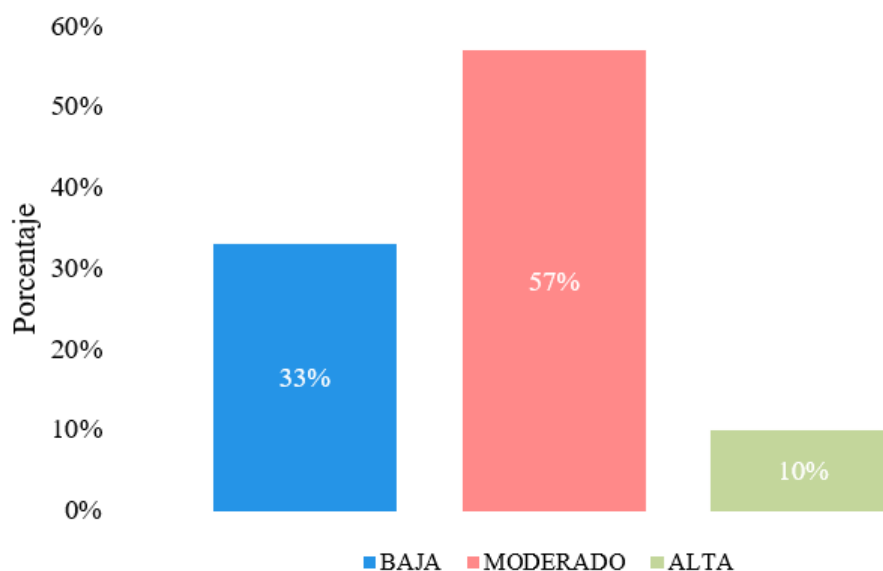
Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Identidad Organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	33%
Moderado	12	57%
Alta	2	10%
Total	21	100%

Figura 6

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Identidad Organizacional

Identidad Organizacional



Interpretación:

Según la Tabla 5 y Figura 5, el 33% (7) perciben una identidad organizacional baja, ello sugiere que una tercera parte de los colaboradores no se siente fuertemente identificada o representada con la institución, lo que puede afectar su sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la municipalidad, el 57% (12) evalúan su identidad organizacional como moderada, este porcentaje representa más de la mitad de los colaboradores quienes tienen una identificación media con la municipalidad, podrían no estar completamente desvinculados pero tampoco tienen una fuerte relación con la institución, por último el 10% (5) reportan una alta identidad organizacional, lo que indica que solo una pequeña parte del equipo administrativo siente un fuerte sentido de pertenencia con los valores y objetivos de la organización.

La mayoría de los empleados tiene una identidad organizacional moderada o baja, ello sugiere que existe una cultura organizacional media y se debe trabajar para favorecer los vínculos de los empleados y así tener un impacto positivo en la institución.

Resultados de la Variable: Satisfacción Laboral

Tabla 7

Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la variable Satisfacción Laboral

Niveles	Beneficios Laborales		Condiciones laborales		Relaciones Interpersonales	
	f	%	f	%	f	%
Baja	15	71%	12	57%	6	29%
Moderado	5	24%	7	33%	10	48%
Alta	1	5%	2	10%	5	23%
Total	21	100%	21	100%	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024. Por Luz Toledo Domínguez

Figura 7

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la variable Satisfacción Laboral



Interpretación:

Según la Tabla 7 y Figura 7 se aprecian los siguientes resultados, con respecto a la dimensión de Beneficios Laborales, en el nivel bajo con el 71% (15) de los colaboradores, en el nivel moderado 24% (5) y en nivel alto 5% (1) solo se cuenta con un trabajador, en la siguiente dimensión Condiciones Laborales en el nivel bajo se presentó el 57% (12), en el nivel moderado tenemos a un 33% (7), y en el nivel alto encontramos al 10% (2) de los trabajadores, por último en la dimensión de Beneficios Laborales en el nivel bajo se presento el 29% (6) de los trabajadores, en el nivel moderado se tiene al 48% (10) del total, y en el nivel alto contamos con el 23% (5) del total de trabajadores administrativos de la municipalidad.

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa en las dimensiones de Beneficios Laborales y las condiciones, con un 71% y 57% respectivamente en niveles bajos. Esto sugiere que la mayoría de los empleados consideran insuficiente los incentivos, prestaciones y el entorno de trabajo, lo que podría estar afectando su motivación y desempeño. Aunque un pequeño porcentaje valora positivamente estas dimensiones, estas percepciones positivas son aisladas y no representativas del colectivo. La satisfacción general muestra un panorama ligeramente más equilibrado con un 48%, pero aun hay un 29% con niveles bajos, lo que indica áreas significativas de insatisfacción. Para abordar esta situación se requiere un enfoque estratégico que priorice la mejora de los beneficios y las condiciones laborales, además de implementar programas de escucha activa para entender las necesidades del personal. Es crucial invertir en infraestructura, revisar las políticas laborales y promover una comunicación interna afectiva que fortalezca la percepción positiva de la organización. Atender estos aspectos no solo mejorara la satisfacción y el bienestar del personal, si no que también impactara positivamente en la productividad y el desempeño institucional.

Tabla 8

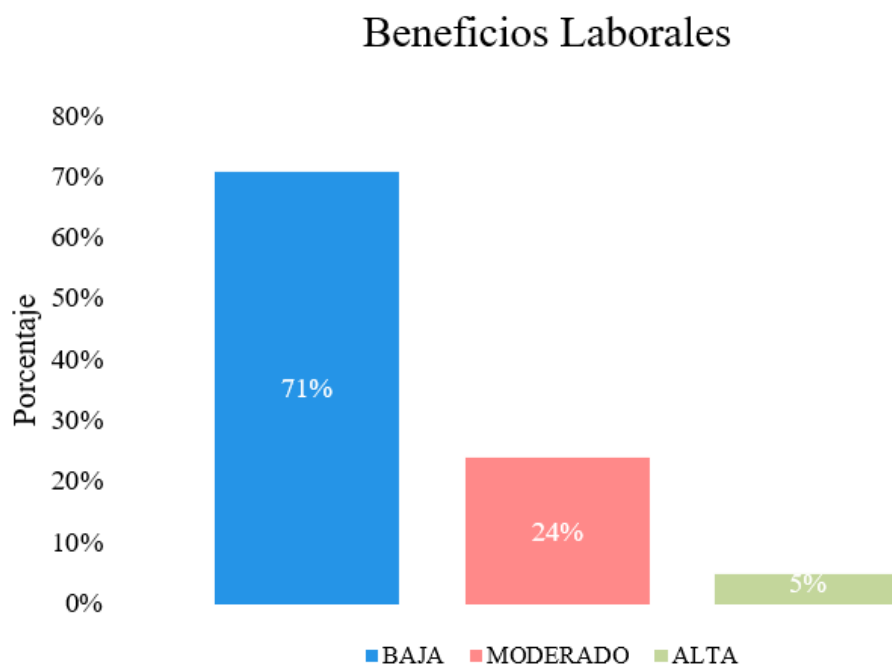
Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Beneficios Laborales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	71%
Moderado	5	24%
Alta	1	5%
Total	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024. Por Luz Toledo Domínguez

Figura 8

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Beneficios Laborales



Interpretación:

En la Tabla 8 y Figura 8 se muestran los siguientes resultados; según la dimensión de Beneficios Laborales en el nivel bajo se representa con el 71% (15) de los colaboradores evalúan los beneficios laborales como bajo ello debido a que la entidad no gestiona de manera eficiente los beneficios para los colaboradores o que estos no lo perciben de manera positiva, el 24% (5) de los trabajadores administrativos indicaron que los beneficios laborales son moderados y el 5% (1) percibe los beneficios en un nivel alto según los resultados, quiere decir que están satisfechos con su remuneraciones, capacitaciones y más aspectos que brinda la institución.

Un 71% de los asalariados evalúa los beneficios laborales como bajos, lo que indica que la mayoría de los empleados perciben carencias en aspectos fundamentales como remuneración, incentivos, capacitaciones o prestaciones adicionales. Esto puede deberse a una gestión ineficiente de los beneficios o una falta de comunicación efectiva sobre los mismos, lo que genera una desconexión entre lo que la entidad ofrece y lo que los empleados consideran satisfactorios.

Por otro lado, solo un 24% califica los beneficios como moderados, lo que sugiere una percepción neutral o aceptable, pero con margen de mejora. Apenas un 5% valora los beneficios en un nivel alto, lo que evidencia que muy pocos se sienten plenamente satisfechos con las condiciones ofrecidas. Este resultado sugiere la necesidad de revisar y rediseñar las políticas de beneficios laborales, mejorando tanto su alcance como su implementación, para garantizar que sean percibidos como adecuados y alineados con las expectativas y necesidades del personal. Además, una estrategia de comunicación clara sobre los beneficios existentes podría reducir las brechas de percepción y aumentar la satisfacción general.

Tabla 9

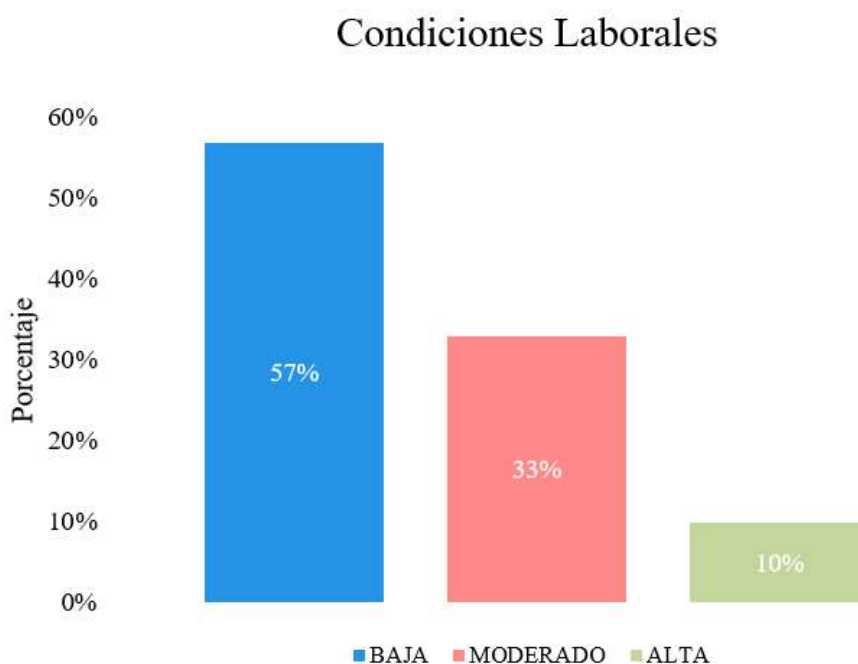
Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Condiciones Laborales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	57%
Moderado	7	33%
Alta	2	10%
Total	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024. Por Luz Toledo Domínguez

Figura 9

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Condiciones Laborales



Interpretación:

En la Tabla 9 y Figura 9 correspondiente a la dimensión de condiciones laborales en el nivel bajo se refleja con un 57% (12) del total de los colaboradores, un porcentaje alarmante al tratarse de más de la mitad de los colaboradores encuestados donde resalta la infraestructura deficiente o la sobrecarga de trabajo, en el nivel moderado se tiene un 33% (7) que también muestra una cantidad esencial que aun indican niveles insatisfechos con las condiciones laborales, en el nivel alto tenemos al 10% (2) del total de los colaboradores, ello aun representando un mínimo de los empleados quienes reflejan satisfacción y conformidad con respecto a la dimensión.

Los resultados muestran la poca satisfacción de los colaboradores en su entorno de trabajo, con ambientes poco habilitados para desarrollar un buen trabajo o áreas con poca iluminación lo que obstaculiza el buen desempeño laboral. Aunque se tiene aun 2 personas que sienten las condiciones laborales en niveles alto, se debe trabajar para la mejora de condiciones dentro de la institución. Concluyendo los resultados evidencian una prevalencia significativa de insatisfacción en torno a las condiciones laborales, lo que sugiere un entorno profesional que carece de elementos fundamentales para el bienestar y el desempeño óptimo de los empleados. El 57% de los asalariados perciben sus condiciones como deficientes lo que apunta a problemas críticos como infraestructura inadecuada y sobrecarga de funciones, factores que pueden incidir negativamente en la motivación y productividad, asimismo un porcentaje se identifica a un nivel moderado, para este indicador ello debido a que la situación es algo más aceptable, persisten áreas que requieren una intervención más profunda. un mínimo porcentaje se muestra plenamente conforme, evidenciando que las condiciones actuales benefician solo a la minoría resulta imperativo emprender acciones estratégicas para la mejora del entorno físico y operativo, promoviendo así

espacios mas seguros, comodoss y funcionales que favorezcan el rendimiento y la satisfaccion global del personal.

Tabla 10

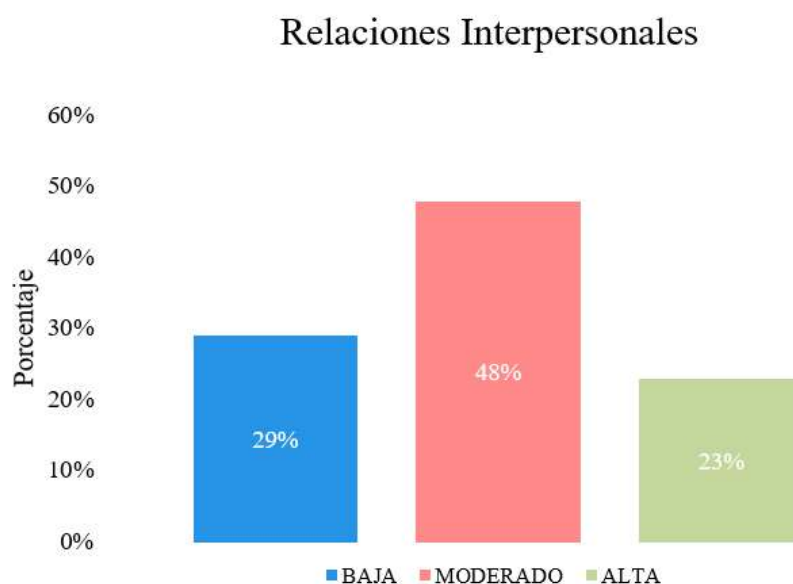
Distribución de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Relaciones Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	29%
Moderado	10	48%
Alta	5	23%
Total	21	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024. Por Luz Toledo Domínguez

Figura 10

Porcentaje de los 21 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024, según la dimensión Relaciones Interpersonales



Interpretación:

En la Tabla 10 y Figura 10 el cual corresponden a la dimensión de Relaciones Interpersonales se obtuvo que el 29% (6) de los trabajadores se encuentra en el nivel bajo, el 48% (10) se encuentra en un nivel moderado y el 23% (5) del total de colaboradores mostraron niveles altos con respecto a la dimensión de la variable Satisfacción Laboral.

Estos resultados se relacionan a la comunicación percibida por los colaboradores con respecto a sus superiores y con los compañeros con los que se relacionan cotidianamente, ello es notable ya que el 48% de los colaboradores siente niveles moderados de sus relaciones dentro de tu entorno laboral, también se encuentra más porcentaje a comparación de otras dimensiones en el nivel alto, con el 23% (5), aun así el porcentaje de los colaboradores que perciben la dimensión como baja, no se debe pasar por alto. Los hallazgos expuestos en relación con la dimensión de relaciones interpersonales revelan un panorama que, aunque parcialmente alentador, aun demanda atención. Un 29% de los colaboradores reporta vínculos deficientes en su entorno laboral, lo que sugiere problemas en la dinámica comunicacional y posibles desacuerdos o tensiones en el equipo. El 48% indica una percepción moderada, lo que denota una conexión intermedia que, si bien no es negativa evidencia áreas de oportunidad para fortalecer la cohesión y el compañerismo. Destaca un 23% que perciben la relación de alto nivel, lo que refleja interacciones fluidas y un ambiente de apoyo mutuo en ciertos sectores. No obstante, el porcentaje de trabajadores en el nivel bajo no debe ser desestimado ya que su persistencia podría afectar la sinergia grupal y por ende el rendimiento en general. Se recomienda implementar estrategias dirigidas a la mejora del clima relacional, fomentando una comunicación abierta, empática y eficaz.

4.2. Contratación de hipótesis

HIPOTESIS GENERAL

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre las variables Clima y Satisfacción L.

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Spearman's rho	Clima Organizacional	Coefficiente de Corr.	1.000	.709**
		Sig. (bilateral) N	21	21
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de Corr.	.709**	1.000
		Sig. (bilateral) N	21	21

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

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Ha: Existe relación significativa entre las variables estudiadas

Significancia:

Confianza: 99%

Significancia (alfa): 1%

Criterio de Decisión:

Si $p < 0.01$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Si $p > 0.01$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Decisión y Conclusión:

La cuantía de P representada es de 0.000, la cual es desventajosa al nivel de significancia de 0.01 ($0.000 < 0.01$), poseen una relevancia considerable desde una vision estadística. Esto implica que hay pruebas contundentes para descartar la H_0 la cual plantea la inexistencia de un vinculo entre los factores analizados, en este caso, el entorno laboral y la complacencia de los empleados. Spearman de 0.709 sugiere una conexión positiva y significativa entre ambas variables, ello sugiere que a medida que el ambiente organizacional se percibe de manera mas favorable, tambien aumenta el nivel de satisfaccion en el ambito laboral. En otras palabras, un entorno institucional favorable y bien gestionado contribuye significativamente a aumentar el buen estado de los colaboradores y la satisfacción de cada uno de ellos. La conexión positiva alta refleja que, cuanto mejor sea el clima dentro de la organización o instituciones, mayor será la satisfacción que se perciba en el ambito institucional de los asalariados, lo que resalta la importancia de un clima saludable para mejorar el compromiso y desempeño del personal. Este resultado es fundamental y preciso para una buena gestion administrativa dentro de la organización, ya que ofrece una base sólida para implementar estrategias que optimicen las condiciones en el lugar de trabajo y el sobre todo el clima que es percibido por los colaboradores, con el objetivo de aumentar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el clima general de la institución.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 12*Prueba de Spearman's rho entre las variables Clima y Beneficios Laborales*

			Clima Organizacional	Beneficios Laborales
Spearman's rho	Clima Organizacional	Coefficiente de Corr.	1.000	.567**
		Sig. (bilaterl) N	21	,000 21
	Beneficios Laborales	Coefficiente de Corr.	.567**	1.000
		Sig. (bilaterl) N	,000 21	21

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

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Ha: Existe relación significativa entre las variables estudiadas

Significancia:

Confianza: 99%

Significancia (alfa): 1%

Criterio de Decisión:Si $p < 0.01$ se rechaza la Ho y se acepta la HaSi $p > 0.01$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Decisión y Conclusión:

La cuantía de P representada es de 0.000, que es significativamente mínima que el nivel de significancia de 0.01 ($0.000 < 0.01$), poseen una relevancia observada entre el clima y los beneficios laborales es altamente significativa desde el punto de vista estadístico. Esto implica que los resultados son suficientemente fuertes para rechazar la hipótesis n., la cual establece que no hay relación entre las variables, y aceptar la hipótesis a., que sostiene que existe una relación entre ellas. Por otro lado, Spearman's rho es de 0.567 este señala una relación directa moderada entre el clima y los beneficios laborales. Esto significa que a medida que mejora el ambiente organizacional y se percibe un clima más positivo y armonioso, también tienden a mejorar los beneficios laborales, aunque la relación no es tan fuerte como en otras dimensiones de la investigación. El grado moderado de la relación sugiere que, si bien hay una conexión clara, otros factores también pueden estar influyendo en la percepción de los beneficios laborales, como la equidad, las políticas internas o las expectativas individuales de los empleados. Este hallazgo destaca la importancia de un buen clima organizacional en la mejora de los beneficios laborales, pero también señala que para lograr una relación más fuerte y efectiva, se deben considerar y mejorar otros aspectos relacionados con la gestión de beneficios, como la transparencia, la accesibilidad y la percepción de justicia entre los empleados.

HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 13*Prueba de Spearman's rho entre las variables Clima y Condiciones Laborales*

			Clima Organizacional	Condiciones Laborales
Spearman's rho	Clima Organizacional	Coeficiente de Corr.	1.000	.769**
		Sig. (bilaterl) N	21	21
	Condiciones Laborales	Coeficiente de Corr.	.769**	1.000
		Sig. (bilaterl) N	0.000 21	21

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

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Ha: Existe relación significativa entre las variables estudiadas

Significancia:

Confianza: 99%

Significancia (alfa): 1%

Criterio de Decisión:Si $p < 0.01$ se rechaza la Ho y se acepta la HaSi $p > 0.01$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha**Decisión y Conclusión:**

La cuantía de P representada es de 0.000, que es significativamente menor al umbral de 0.01 ($0.000 < 0.01$), se manifiesta que la relación visualizada entre el clima y las condiciones laborales es estadísticamente significativa. Este resultado proporciona suficiente evidencia para impugnar la hipótesis n., que postulaba la ausencia de relación entre las variables mencionadas, y aceptar la hipótesis alterna, que establece que la relación es existente. El C. Spearman de 0.769 sugiere una relación verdadera y alta entre el clima y las condiciones laborales. Esto significa que, conforme el clima mejora, también lo hacen las condiciones dentro del entorno laboral, lo que podría implicar que los empleados perciben un ambiente de trabajo más saludable, colaborativo y justo cuando el clima organizacional es positivo. La relación alta refleja que existe una fuerte conexión entre ambos aspectos, lo cual es relevante, ya que un buen clima dentro de la organización generalmente conduce a un entorno de trabajo más favorable, mejorando así las condiciones laborales, como la seguridad, las instalaciones, el trato justo y la equidad. Este resultado subraya la importancia de crear un clima positivo dentro de la institución base, para mejorar así las condiciones básicas laborales. Implica que las políticas y estrategias dirigidas a fortalecer el ambiente laboral, la comunicación y la confianza entre empleados y empleadores tendrán un impacto positivo directo y significativo en la reestructuración para la mejora de las condiciones laborales, lo cual podría, a su vez, aumentar así la satisfacción y el rendimiento de cada uno de los asalariados de la institución.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 14*Prueba de Spearman's rho entre las variables Clima y las relaciones interpersonales*

			Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales
Spearman's rho	Clima Organizacional	Coefficiente de Corr.	1.000	.288**
		Sig. (bilaterl) N	21	21
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de Corr.	.288**	1.000
		Sig. (bilaterl) N	21	21

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

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Ha: Existe relación significativa entre las variables estudiadas

Significancia:

Confianza: 99%

Significancia (alfa): 1%

Criterio de Decisión:Si $p < 0.01$ se rechaza la Ho y se acepta la HaSi $p > 0.01$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Decisión y Conclusión:

La cuantía de P representada es de 0.000, que es mucho menor que el umbral de significancia de 0.01 ($0.000 < 0.01$), ello precisa que la conexión vista entre el clima y las relaciones interpersonales es cuantitativamente significativa y probable. Esto significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula la cual sostiene que que no se encuentra relación entre las variables y aceptar la teoría de la hipótesis alterna, que plantea que sí existe una relación significativa entre estas variables. Spearman de 0.56* refleja una relación directa moderada, lo que significa que, aunque el clima organizacional tiene un impacto positivo en las relaciones interpersonales, el grado de esa relación no es tan fuerte como se podría esperar. El valor 0.567 sugiere que la relación es positiva, es decir, cuando el clima mejora por ejemplo, en términos de comunicación, cultura de trabajo y apoyo mutuo, también lo hacen las interacciones entre los asalariados. Sin embargo, el grado moderado de la relación indica que otros factores, como las características individuales de los empleados, sus competencias sociales, la estructura del equipo o la gestión de conflictos, también influyen significativamente en las relaciones interpersonales. Este resultado sugiere que, aunque un clima favorable puede contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales, este efecto no es tan pronunciado como el que se observa en otras variables como las condiciones laborales o los beneficios. Por lo tanto, si bien un buen clima organizacional es importante, también es esencial implementar estrategias específicas para fomentar la cohesión y la colaboración entre los empleados, como programas de desarrollo interpersonal, talleres de trabajo en equipo y estrategias para la gestión de resolución de conflictos u problemas.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. Discusión de Resultados

La investigación abordó temas clave como el Clima y la Satisfacción dentro del ámbito laboral de los asalariados administrativos del municipio distrital de Santa María durante el año 2024. Su principal propósito fue identificar el vínculo entre ambas variables en el entorno laboral de la población mencionada, utilizando instrumentos validados por autores como Avalos y Barreto (2022). Los hallazgos de este estudio pusieron en evidencia la asociación significativa entre las variables de estudio, aportando así datos relevantes para comprender cómo estos elementos interactúan en un contexto laboral específico.

En comparación con antecedentes plasmado en investigaciones, como la de Ravina, et al. (2022), que analizó la conexión entre las variables similares y también del compromiso laboral en Europa, los resultados de esta investigación mostraron diferencias importantes. Mientras que en los países europeos existe una correlación positiva entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional, los resultados obtenidos en la Municipalidad de Santa María destacan que estas diferencias pueden atribuirse a las condiciones laborales y políticas específicas de cada región. Este contraste refuerza la importancia de considerar las particularidades culturales y laborales al analizar estas variables.

Asimismo, se encontraron puntos de convergencia con el estudio de Akinwale y George (2020), quienes exploraron el ambiente laboral y la satisfacción entre enfermeras de hospitales gubernamentales en Nigeria. Su investigación concluyó que aspectos como los salarios y las oportunidades de promoción profesional son determinantes para elevarlo como perciben los

colaboradores la satisfacción laboral, resultados que coinciden con las dimensiones evaluadas en este estudio, como los beneficios y las condiciones laborales. En un contexto diferente, Gustavsson y Bergström (2021) analizaron el clima dentro de la organización y la satisfacción del personal en su ámbito laboral en el sector público sueco, subrayando que un entorno laboral estresante no solo disminuye la satisfacción, sino que incrementa significativamente el agotamiento de los empleados. Esta perspectiva europea enfatiza la necesidad de fomentar entornos laborales positivos donde las opiniones de los empleados sean valoradas, destacando un enfoque organizacional prioritario en esos países.

Las investigaciones locales también respaldan los hallazgos de este estudio. Trabajos como los de Navarro Rojas (2020), Quispe et al. (2023) y Vidaurre et al. (2023), realizados en instituciones públicas peruanas, evidencian las precarias condiciones laborales que prevalecen en estos entornos. A pesar de ello, sus resultados coinciden con los de la presente investigación al señalar que la satisfacción laboral se encuentra en niveles moderados o altos y que el clima organizacional es un factor determinante para mejorar las condiciones de los colaboradores.

En conclusión, este estudio contribuye significativamente al entendimiento de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de instituciones públicas y privadas. Además, proporciona insumos para el desarrollo de políticas organizacionales centradas en el recurso humano y sus condiciones laborales. Asimismo, al comparar estos resultados con investigaciones internacionales, especialmente de países europeos, se evidencia la relevancia de adoptar políticas laborales inclusivas y eficientes que promuevan el bienestar del personal y mejoren las dinámicas laborales, tomando en cuenta las características específicas de cada contexto.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La investigación logró demostrar, con arrojando un nivel de confiabilidad del 99%, que existe una conexión positiva alta entre el Clima y la Satisfacción de los asalariados administrativos del municipio Distrital de Santa María en el año 2024. Este resultado resalta la relevancia de un entorno laboral bien estructurado para promover así el bienestar y la satisfacción del personal, lo que puede impactar favorablemente en la productividad y el desempeño general de la institución.

Asimismo, se identificó, también con un nivel de confianza del 99%, una conexión positiva moderada entre el Clima y los Beneficios Laborales ofrecidos a los trabajadores. Este hallazgo subraya que un clima institucional adecuado puede influir en la percepción de los asalariados respecto a las compensaciones y prestaciones, aunque existen aspectos por mejorar para fortalecer esta relación.

Por otro lado, lo obtenido refleja una relación efectiva alta entre el Clima institucional y las Condiciones Laborales, nuevamente confirmada con un 99% de confianza. Esto indica que un entorno organizacional favorable no solo mejora las condiciones laborales percibidas, sino que también fomenta un ambiente más propicio para el desarrollo profesional y personal del personal administrativo.

Finalmente, se constató una relación directa, aunque de grado bajo, entre el Clima y las Relaciones Interpersonales, con el mismo nivel de confianza estadística. Esto sugiere que, si bien un buen clima organizacional influye en las interacciones entre colegas, este impacto no es tan

fuerte como en las otras dimensiones evaluadas, lo que podría indicar la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a mejorar la comunicación entre los colaboradores y el trabajo en equipo.

En conclusión cada uno de los resultados confirman la relevancia e importancia del clima organizacional como un factor transversal que afecta de manera significativa múltiples dimensiones del entorno laboral, destacando áreas clave para intervenir y optimizar en beneficio del personal y la institución.

6.2.Recomendaciones

- Se considera esencial la mejora de las políticas internas las cuales deben promover un ambiente de trabajo positivo, incluyendo el reconocimiento frecuente de logros al personal, mejoras en la comunicación interna y fomentar las buenas practicas como el trabajo en equipo
- Ya que los colaboradores perciben de manera negativa el clima laboral, se debe implementar una mejora en los beneficios percibidos por los trabajadores los cuales podría optimizar la satisfacción laboral, como mayor flexibilidad de opciones en cuanto al desarrollo profesional y mejores incentivos financieros.
- El aumento de las inversiones en cuanto a las condiciones laborales tales como infraestructura, herramientas de trabajo o ergonomía podría impactar de manera positiva y fortalecer el desempeño del personal, evaluando condiciones físicas del entorno laboral para la implementación de mejoras a nivel institucional.
- Para las relaciones interpersonales se sugieren actividades o planes de acción para fomentar un mayor compañerismo y colaboración entre los empleados para una mejor relación, la organización de eventos sociales que promuevan la interacción entre los empleados y los superiores fortalecen la confianza mutua para un mejor ambiente laboral,

también la implementación de capacitaciones en habilidades blandas o charlas de resolución de conflictos serian de apoyo para la mejor percepción de los colaboradores con respecto a las relaciones interpersonales dentro de la municipalidad.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Akinwale, OE y George, OJ (2020), "Entorno laboral y satisfacción laboral entre enfermeras en hospitales terciarios gubernamentales en Nigeria", *Rajagiri Management Journal* , vol. 14 N° 1, págs. 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational Identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.

Bertalanffy, L. von. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.

Clampitt, P. G. (2016). *Communicating for Managerial Effectiveness*. SAGE Publications.

Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.

Devereux, S., & Sabates-Wheeler, R. (2004). *Transformative Social Protection*. IDS Working Paper 232.

Diana Frederick (2021). Clima organizacional. Recuperado de Enciclopedia Iberoamericana (<https://enciclopediaiberoamericana.com/clima-organizacional/>). Última edición: junio 2021. Consultado el 21 de mayo de 2024.

Gittell, J. H. (2003). *The Southwest Airlines Way: Using the Power of Relationships to Achieve High Performance*. McGraw-Hill.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources*. Pearson.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. Pearson/Prentice Hall.
- Gustavsson, A., & Bergström, I. (2021). Organizational climate and job satisfaction in the public sector: A study of local government employees in Sweden.
- Hacker, W. (1985). *Industrial Engineering and Ergonomics*. Springer.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256-282.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Leyva, J. L., Aguirre Aleman, M., & Martinez Moreno, P. (2012). Clima organizacional. En J. L. Leyva, M. G. Aguirre Alemán, & P. Martinez Moreno (Pág. 12) España: Editorial Académica Española
- Litwin, G., & Stringer, R.A.(1968). *Motivation and organizational climate*. Boston:Harvard Business School Press.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Malone, T. W., & Crowston, K. (1994). The Interdisciplinary Study of Coordination. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 26(1), 87-119.

Martocchio, J. J. (2013). *Employee Benefits: A Primer for Human Resource Professionals*. McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*. McGraw-Hill.

Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations*. Free Press.

Navarro Rojas, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020*.

Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.

Peralta Rodrigo. (2020, noviembre 26). El Clima Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Probst, T. M. (2003). Exploring Employee Outcomes of Organizational Restructuring: A Solomon Four-Group Study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416-439.

Quispe, H., Surichaqui, F., Surichaqui, M., Egoavil, E., Ticse, D., & Suarez, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

Ravina-Ripoll, R. , Romero-Rodríguez, LM y Ahumada-Tello, E. (2022), “La felicidad laboral como trinomio de clima organizacional, satisfacción académica y compromiso organizacional”, *Gobierno Corporativo* , vol. 22 N° 3, págs. 474-490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>.

Sartre, J.-P. (1943). *Being and Nothingness*. Washington Square Press.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational Climate and Culture*. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.

Vidaurre, M. L. B., Diaz, N. D. C. G., & Huamán, B. P. A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9), 150-161.

Warr, P. (2002). Psychological Foundations of Job Satisfaction. In Spector, P. E. (Ed.), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.

Warrington, S., Thompson, E., Bastiani, M., Dubois, J., Baxter, L., Slater, R., ... & Sotiropoulos, S. N. (2022). Organizational climate and job satisfaction: a comparative study between the United Kingdom and France, 8(42), eabq2022.

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA – 2024	PROBLEMA GENERAL. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación existente entre el clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	HIPÓTESIS GENERAL. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	Variable: Clima Organizacional	Tipo: Básica-correlacional Diseño: No experimental Población: 21 colaboradores Muestra: 21 colaboradores Técnica de Recolección de datos: Encuesta - Observación Instrumentó de recolección de datos:
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y los beneficios laborales y remunerativos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación existente entre el clima organizacional y las condiciones laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	Variable: Satisfacción Laboral	

las condiciones laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024?	Establecer la relación existente entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	Existe relación significativa entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	Cuestionario de la encuesta tipo escala ordinal
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024?	Establecer la relación existente entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa María – 2024	

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

EDAD: ____ GÉNERO: M () F ()

TIEMPO DE SERVICIO: _____ SITUACION LABORAL: _____

INSTRUCCIONES:

La presente consulta tiene como proposito recabar su valiosa perspectiva acerca del ambiente laboral que se experimenta en la organización, en tal sentido, le solicitamos su gentil cooperacion en responder los enunciados dispuestos a constinuacion. Para ello, sirvase a marcar con una cruz “X” la alternativa que estime adecuada, utilizando la escala de valoracion estipulada.

NUNCA(1), CASI NUNCA(2), ALGUNAS VECES(3), CASI SIEMPRE(4), SIEMPRE(5)

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura Organizacional						
1	Las disposiciones y directrices vigentes en la organización propician el desarrollo de las tareas y facilitan ajustes correctivos de manera oportuna.					
2	La entidad pone a disposicion de todos los integrantes un compendio normativo y procedimental que detalla las atribuciones funciones inherentes a cada cargo.					
3	Los distintos cargos estan adecuadamente estructurados dentro del esquema organizacional, favoreciendo la fluidez y eficacia en el desempeño de las responsabilidades asignadas.					
4	Las obligaciones y competencias de los colaboradores se encuentran claramente delimitadas en el marco de cada posicion laboral.					
5	La organización valora y fomenta la participacion activa de los colaboradores en la optimizacion de los procesos operativos en sus respectivas areas de desempeño.					
Dimensión 2: Recompensas Laborales						

6	La organización promueve el progreso individual y profesional de sus integrantes a través de iniciativas orientadas al crecimiento y la promoción interna					
7	El superior jerárquico reconoce y estimula a los colaboradores por el desempeño sobresaliente de sus tareas, fomentando un ambiente de motivación y excelencia					
8	La remuneración proporcionada por la entidad se adecua a las responsabilidades asumidas por los colaboradores, satisfaciendo tanto sus necesidades como sus expectativas.					
9	La institución incentiva el enriquecimiento personal y profesional de sus miembros mediante programas que favorecen el ascenso y la proyección laboral.					
Dimensión 3: Relaciones Laborales						
10	El superior directo encomia y estimula a los colaboradores por la ejecución sobresaliente de sus labores, fomentando el compromiso y la excelencia profesional					
11	La compensación económica brindada por la entidad se alinea con las responsabilidades asignadas a los colaboradores satisfaciendo sus requerimientos y expectativas					
12	La organización proporciona a sus colaboradores programas de bienestar social y servicios de salud, garantizando su protección integral					
13	La empresa facilita la libre manifestación de ideas y opiniones por parte de los colaboradores, orientada a la optimización de las actividades laborales					
14	En las diversas áreas de la organización, se garantiza un trato equitativo y respetuoso hacia todos los colaboradores, promoviendo un ambiente de justicia e imparcialidad					
Dimensión 4: Identidad Organizacional						
15	Los colaboradores demuestran un alto grado de compromiso con las responsabilidades que les han sido encomendadas dentro de la organización					
16	Las labores que desempeñan resulta esencial para el crecimiento y evolución de la entidad					
17	Manifiesta afinidad y alineación con los objetivos, misión y visión de la organización, contribuyendo así a su consolidación y progreso					
18	Experimenta satisfacción al laborar en la empresa, sintiéndose a gusto y plenamente integrado como parte fundamental del equipo					

ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

La presente indagación tiene como propósito recabar su apreciación respecto a la satisfacción laboral experimentada en la organización. En este contexto, le solicitamos su valiosa colaboración para poder responder los enunciados que se detallan a continuación.

Para ello, sirvase a marcar con un cruz "X" la alternativa que juzgue pertinente, utilizando la escala de valoración estipulada

NUNCA(1), CASI NUNCA(2), ALGUNAS VECES(3), CASI SIEMPRE(4), SIEMPRE(5)

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios Laborales y Remunerativos						
1	Se percibe incentivado por los reconocimientos y distinciones recibidos en mérito a su destacado desempeño					
2	La organización ofrece actividades recreativas y sociales destinadas a fomentar la motivación y el bienestar de sus colaboradores					
3	Se manifiesta conforme con la retribución económica percibida, ya que le permite mantener una calidad de vida satisfactoria.					
4	Considera que ha enriquecido su formación intelectual y profesional gracias a las instancias de capacitación proporcionadas por la empresa					
5	Experimenta seguridad y tranquilidad gracias a los programas de salud y bienestar físico emocional implementados por la organización					
Dimensión 2: Condiciones Laborales						
6	Se siente resguardado por las medidas y recursos de seguridad que le son suministrados para el adecuado desempeño de sus funciones					
7	Se siente motivado a laborar al disponer de todos los insumos y materiales necesarios para el ejercicio de sus tareas					
8	Cuenta con los equipos tecnológicos y manuales indispensables que facilitan un desempeño eficiente en la organización					

9	Se encuentra satisfecho con las condiciones de iluminacion, ventilacion y distribucion del espacio fisico en su area de trabajo					
Dimensión 3: Relaciones Interpersonales						
10	Se encuentra usted en estado de motivacion y comodo con el trato hacia su persona, para la coordinacion y la comunicaci3n brindada por su superior inmediato					
11	Prevalece una interaccion armoniosa con sus alternos del trabajo, lo que garantiza un entorno laboral saludable y colaborativo					
12	Se muestra conforme con la gestion oportuna, equitativa y efectiva de los conflictos que puedan emerger en su ambito de trabajo					