

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La gestión del clima organizacional y su relación con la
satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público
del Distrito Fiscal de Pasco, 2022**

Para optar el grado académico de maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autora:

Bach. Laa Shinn CARHUAMACA BASILIO

Asesor:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Cerro de Pasco - Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La gestión del clima organizacional y su relación con la
satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público
del Distrito Fiscal de Pasco, 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 095-2023- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Laa Shinn CARHUAMACA BASILIO

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN: CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo:

"LA GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES EN EL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE PASCO, 2022"

ASESOR (A): Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Índice de Similitud:

23%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 30 de octubre del 2023.



Dr. Julio César Carhuaricra Meza
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado
UNDAC
Pasco - Perú

c.c. Archivo
JCCM/EPG



Firmado digitalmente por:
CARHUARICRA MEZA Julio
Cesar FAJ 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

SISGEDO - EPG
Reg. Doc. 00352138
Reg. Exp. 00199989

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado en la vida, más aún en los momentos difíciles en busca de mi superación.

A la memoria de mi madre Alicia, que siempre está presente dándome fuerzas para seguir adelante desde el cielo; y con mucho cariño a mi padre Cipriano, por sus consejos para cumplir con mis anhelos.

Laa Shinn

AGRADECIMIENTO

A mi asesor en la persona del Dr. Edgar CONDOR CAPCHA, por su tiempo brindado, por sus orientaciones, sus aportes que permitieron mejorar el proceso de la redacción del informe final de nuestra investigación.

A los directivos y servidores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, por brindarnos la información para realizar el trabajo de campo, y sobre todo para acopiar los datos que permitieron cristalizar nuestro estudio, infinitas gracias a cada uno de ellos.

También agradezco, a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por permitirme formarme en sus aulas de la Escuela de Posgrado y en particular a los docentes por compartir sus gratas experiencias.

Laa Shinn

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “La gestión del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022”, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022. En cuanto a la metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, con el método de investigación deductivo, de diseño no experimental, de corte transversal y muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Mediante el resultado se determinó que existe una relación positiva considerable entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, con un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.726. Se concluye que, a mayor nivel de gestión del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral, el grado de gestión del clima organizacional que más predomina es de muy bueno con 92% y el 75% de los servidores presentan un grado de satisfacción laboral de muy satisfechos.

Palabras clave: gestión, clima organizacional, ambiente laboral, motivación, sentido de pertinencia, recursos humanos, desarrollo profesional, dirección, liderazgo, satisfacción laboral, trabajo, sueldo, promociones y condiciones de trabajo.

Laa Shinn

ABSTRACT

The research work entitled "The management of the organizational climate and its relationship with the job satisfaction of the servers in the Public Ministry of the Fiscal District of Pasco, 2022", had as a general objective to determine the relationship between the management of the organizational climate and the job satisfaction of the servers in the Public Ministry of the Fiscal District of Pasco, 2022. Regarding the methodology, it was of a basic type, with a quantitative approach, of a descriptive and correlational level, with the deductive research method, of a non-experimental design, of cross section and probabilistic sampling of simple random type. Through the result, it was determined that there is a considerable positive relationship between the management of the organizational climate and job satisfaction in the Public Ministry of the Fiscal District of Pasco, with a significance level of 0.000 and a correlation coefficient of 0.726. It is concluded that, the higher the level of organizational climate management, the greater the job satisfaction, the degree of organizational climate management that predominates the most is very good with 92% and 75% of the servers present a degree of job satisfaction of very high. satisfied.

Keywords: management, organizational climate, work environment, motivation, sense of belonging, human resources, professional development, management, leadership, job satisfaction, work, salary, promotions and working conditions.

Laa Shinn

INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolló para determinar la relación existente entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.

En el contexto actual el Ministerio Público presenta como misión defender la legalidad y los intereses públicos, previniendo fundamentalmente el delito, entonces la gestión del clima organizacional abarca a las características del ambiente de la institución y que son percibidas por los servidores y de esta manera se predispone el comportamiento en el desempeño laboral.

La satisfacción laboral en tiempos de post pandemia toma principal relieve en las entidades del sector público, las organizaciones buscan que los servidores se sientan cómodos a gusto en su espacio laboral, debido a que un trabajador satisfecho será eficiente en su desempeño laboral.

Para lograr la satisfacción laboral de los servidores se requiere de diversos elementos como la satisfacción con el trabajo, con el sueldo, con las promociones, las condiciones de trabajo y de esta manera lograr que se sientan comprometidos para efectuar adecuadamente sus funciones y alcanzar los objetivos propuestos.

Sabemos que no es suficiente el sueldo, las promociones o las condiciones de trabajo, para lograr los niveles de productividad de los trabajadores también se requiere que los directivos propicien un adecuado clima organizacional.

La investigación está conformada por cuatro capítulos mediante la cual se desarrolla el estudio, cada aspecto presentamos a continuación.

Iniciamos en el capítulo I, se identifica y determina el problema de investigación, se delimita, se inserta el problema de investigación y los objetivos, seguidamente se justifica y se limita la investigación.

En el capítulo II, se integra los antecedentes del estudio, con los argumentos de las bases teóricas, se define los términos básicos, se formula la hipótesis de investigación, se identifican las variables y seguidamente de define la

Operacionalización de las variables e indicadores.

En el título denominado capítulo III, explicamos la metodología que se desarrolló, se identifica el tipo de investigación y nivel de investigación, el método, el diseño de la investigación, se establece la población y la muestra del estudio, abordamos las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento de y análisis de datos, de destalla el tratamiento estadístico y la orientación ética.

En el capítulo IV, integramos los resultados mediante el análisis e interpretación, se realiza la prueba de hipótesis y presentamos la discusión de los resultados.

Finalmente, presentamos las conclusiones, recomendaciones, se integra la referencia bibliográfica y los anexos respectivamente.

Laa Shinn

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. Problema general	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	5
2.2. Bases teóricas – científicas	8
2.2.1. Gestión del clima organizacional	8
2.2.2. Satisfacción laboral.....	13
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de hipótesis.....	18
2.4.1. Hipótesis general	18
2.4.2. Hipótesis específicas	18
2.5. Identificación de Variables.....	19
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	19

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	21
3.2. Nivel de investigación	21
3.3. Métodos de investigación	21
3.4. Diseño de investigación.....	22

3.5. Población y muestra	22
3.5.1. Población de la investigación.....	22
3.5.2. Muestra de la investigación	22
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	23
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	23
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	23
3.7.1. Validez de instrumento mediante juicio de experto	23
3.7.2. Confiabilidad de instrumento de investigación	24
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9. Tratamiento estadístico	25
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	26
4.3. Prueba de hipótesis.....	38
4.3.1. Prueba de normalidad.....	38
4.3.2. Prueba de hipótesis general	38
4.4. Discusión de resultados.....	40

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Gestión del clima organizacional (Agrupada).....	27
Tabla 2.	Ambiente laboral (Agrupada)	28
Tabla 3.	Motivación y sentido de pertinencia (Agrupada)	29
Tabla 4.	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	30
Tabla 5.	Desarrollo profesional (Agrupada)	31
Tabla 6.	Dirección y liderazgo (Agrupada).....	32
Tabla 7.	Satisfacción laboral (Agrupada).....	33
Tabla 8.	Satisfacción con el trabajo (Agrupada)	34
Tabla 9.	Satisfacción con el sueldo (Agrupada).....	35
Tabla 10.	Satisfacción con el sistema de promociones (Agrupada).....	36
Tabla 11.	Condiciones de trabajo (Agrupada)	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Gestión del clima organizacional (agrupada)	27
Gráfico 2.	Ambiente laboral (agrupada)	28
Gráfico 3.	Motivación y sentido de pertinencia (agrupada).....	29
Gráfico 4.	Gestión de recursos humanos (agrupada).....	30
Gráfico 5.	Desarrollo profesional (agrupada).....	31
Gráfico 6.	Dirección y liderazgo (agrupada)	32
Gráfico 7.	Satisfacción laboral (agrupada)	33
Gráfico 8.	Satisfacción con el trabajo (agrupada).....	34
Gráfico 9.	Satisfacción con el sueldo (agrupada)	35
Gráfico 10.	Satisfacción con el sistema de promociones (agrupada)	36
Gráfico 11.	Condiciones de trabajo (agrupada).....	37

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, brinda sus servicios a la provincia de Pasco desde el 12 de octubre del año 2004, comprendiendo a las provincias de Pasco y Daniel Alcides Carrión. El Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco es defensor de la legalidad velando por los intereses de la familia y los menores de edad y están comprometidos en brindar un óptimo servicio al justiciable.

El clima organizacional son las características que presenta el ambiente de trabajo, en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, estas se presentan con una débil comunicación tanto horizontal como vertical, así mismo la oportunidad de crecimiento laboral se encuentra detenido, las remuneraciones sobre todo en el régimen laboral CAS son diferentes a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo Nro 276 y 728, que si bien existe una ambiente de comprensión y respeto sin embargo no es suficiente, en cuanto al espacio de trabajo se presenta iluminado, ventilado e higiénico.

En un mundo altamente competitivo se requiere de servidores públicos que compartan valores, que trabajen en equipo, que asuman roles de participación e iniciativa para alcanzar las metas organizacionales. Las

actividades que se realiza en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, se enmarca en este quehacer, por un lado, el servidor público busca estar satisfecho con la labor que realiza y para ello la entidad debe brindar las facilidades como equipos, materiales, instalaciones para que el servidor cumpla a cabalidad sus funciones.

Las características personales de los trabajadores son determinantes para establecer los niveles individuales de satisfacción. El grado de satisfacción laboral depende de factores como: la edad, el sexo, grado de instrucción, nivel socio cultural, carga familiar y el entorno laboral.

De acuerdo al régimen laboral en el Ministerio Público de Pasco encontramos a los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo, 276 (nombrados), 728 (contratados) y 1057 (CAS). Conforme al tipo de cargo funcional comprende a: fiscales, profesionales, técnicos, auxiliares, funcionarios y asistentes de gestión. Existe una marcada diferencia en los ingresos remunerativos entre los tres regímenes laborales en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, generando una insatisfacción laboral.

En ese orden de ideas resulta fortificante para los directivos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco contar con servidores satisfechos en sus puestos de trabajo, puesto que permitirá un adecuado desempeño laboral, alcanzar las metas previstas en el Plan Estratégico y cumplir con los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional.

Por lo expuesto, resulta oportuno realizar el estudio de la gestión del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco.

1.2. Delimitación de la investigación

Para fijar con precisión los límites de la investigación se tuvo en consideración los aspectos siguientes:

Delimitación temporal

La temporalidad de la investigación comprende a los meses de enero a junio del año 2022.

Delimitación espacial

El estudio se efectuó en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco ubicado en el distrito de Yanacancha de la provincia y región Pasco.

Delimitación social

En cuanto a la delimitación social abarca a los servidores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de la provincia de Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el grado de la gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco?
- b) ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Evaluar el grado de la gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco.
- b) Analizar el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

Nos motivó realizar la investigación sobre análisis de la gestión del clima organizacional para conocer cómo se encuentra el ambiente de trabajo y su relación con la satisfacción laboral debido a que, si el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco promueve un ambiente laboral agradable, entonces se contara con servidores satisfechos los mismos que serán más productivos.

Mediante el análisis del clima laboral nos permitió conocer la percepción de los trabajadores referente a la infraestructura, los procesos, las relaciones al interior de la entidad, los mismos que permitirán aumentar o disminuir los niveles de productividad.

La investigación se justificó, debido a que se obtuvo información muy importante respecto a la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco y como estas variables se relacionan.

1.6. Limitaciones de la investigación

Para establecer las limitaciones del estudio se tuvo en consideración las siguientes restricciones:

- a)** La limitación de tiempo para obtener la información de primera fuente, propiamente de los trabajadores.
- b)** La falta de estudios previos en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco sobre las variables de estudio.
- c)** Una limitación latente es sobre el desconocimiento de algunos tópicos referente al esquema de investigación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

García (2021) en su tesis “Clima laboral y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Juan Guerra, San Martín, 2020”. Establece como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la calidad del servicio en la Municipalidad distrital de Juan Guerra, San Martín, 2020. Desarrolla la metodología, estableciendo como tipo de investigación básico, diseño no experimental. Llegando a las conclusiones: que existe una relación positiva entre clima laboral y calidad de servicio, sin embargo, la calidad de servicio se ve afectada por las deficiencias del ambiente, la motivación, el sentido de pertinencia, el desarrollo profesional y la débil gestión de recursos humanos; el nivel del clima laboral es regular; el nivel de calidad de servicio es medio.

Mamani (2021) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud “Carlos Protzel” - Comas 2021”. Establece como problema ¿Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores durante la segunda ola de pandemia Covid- 19, Centro de Salud Carlos Protzel – Comas 2021? Formula como objetivo Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores durante la segunda ola de pandemia Covid- 19, Centro de Salud Carlos Protzel –

Comas 2021. El método desarrollado presenta como tipo de investigación descriptivo y correlacional, con una población de 42 servidores. Concluye: que entre Clima organizacional y Satisfacción laboral existe una relación significativa en los trabajadores del Centro de Salud “Carlos Protzel” – Comas, por cuanto la pandemia de Covid – 19 a propiciado un cambio en los sistemas de atención, perjudicando el clima organizacional el desempeño laboral y la calidad de vida del servidor.

Saavedra & Delgado (2020) en la investigación Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Formularon como problema ¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral en la gestión administrativa? Asimismo, el objetivo del estudio fue caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa. En esta investigación concluyeron: que la satisfacción en la gestión administrativa es conocer cómo se siente el empleado en un ambiente laboral. Señalan que los trabajadores no se sienten satisfechos debido a las bajas remuneraciones, deficiente liderazgo y un ambiente de trabajo incómodo.

Campos & Utcañe (2019) realizaron el trabajo de investigación “Satisfacción Laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019”. Estableciendo como objetivo Determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019. Aplicó como metodología una investigación cuantitativa de tipo correlacional. Llegando a la conclusión: los causantes de la inconformidad es el ambiente físico, destacando la limpieza e higiene de los ambientes de trabajo, falta de materiales; los servidores están comprometidos y satisfechos con el trabajo que vienen realizando, sin embargo requiere una actualización del Manual de Organización para mejorar sus funciones; en cuanto al indicador de remuneración presenta un alto nivel de insatisfacción, debido a una sobrecarga laboral, desconocimiento del desempeño de cada trabajador; así mismo en

cuanto a capacitación y desarrollo presenta un alto nivel de insatisfacción, es decir, los planes de capacitación no están otorgando oportunidades de desarrollo profesional.

Sheput (2017) en su trabajo de investigación “Análisis de la gestión del clima laboral en los Organismos Reguladores de Lima: Caso OSIPTEL”. Estableció como propósito de investigación dar a conocer la existencia de organismos reguladores que gestionan el clima laboral de manera adecuada. Empleo como metodología en enfoque mixto. En la investigación se concluye: que en los organismos reguladores el clima laboral es propicio y existe una comunicación corporativa; para implementar el plan de clima laboral resulta fundamental el compromiso de los altos mandos; para tener una comunicación interna eficiente se debe considerar la fluidez, los canales de comunicación y el tono; para desarrollar el plan de clima laboral debe comunicarse y lograr el compromiso de los trabajadores.

De la Cruz & Huaman (2016) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015”. Plantea como problema ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015? Buscando determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015. Empleo la metodología de tipo básica, de nivel correlacional, con un método deductivo y un diseño no experimental. Concluyeron: que el clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS; para el desempeño laboral en el programa nacional CUNA MAS es fundamental el ambiente físico, el ambiente social y la práctica de las actitudes y valores.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión del clima organizacional

Gestión es el proceso de estructurar y combinar los recursos para alcanzar las metas, realizando un conjunto de tareas desarrolladas por los servidores.

Chiavenato (2000) define sobre clima organizacional “que refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento” (p. 121). Los servidores se ven afectados por el ambiente laboral, la misma que afecta el comportamiento personal y en gran medida esta puede ser positiva o negativa que se ve reflejado en los resultados de la organización.

Chiavenato (2000) sostiene “que el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa “(p. 90). Un servidor motivado se siente emocionalmente contento elevando sus niveles de producción, la relación con sus colegas de trabajo y permite el lograr los objetivos.

Chiavenato (2000) argumenta “cuando el clima organizacional es alto y favorable son situaciones que proporcionan satisfacción a las necesidades personales y eleva la moral de los trabajadores” (p. 121). Un trabajador insatisfecho se sentirá incomodo en el trabajo, faltará al trabajo, incumple con los deberes establecidos afectando el logro de las metas.

Como se afirma en la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro 150-2017-SERVIR-PE (2017) “El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo” (p. 10).

Conforme se precisa en la Resolución Ministerial Nro 623-2008/MINSA (2008) el clima organizacional son las “percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (p. 16).

Tal como se expresa en la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro 150-2017-SERVIR-PE (2017) la gestión del clima organizacional es:

Fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad. Al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización (p. 10).

Sintetizando mencionamos que el clima organizacional son las percepciones que tiene el servidor de los procesos, estructura, relaciones interpersonales que se presentan en el ambiente de trabajo y estas a su vez influyen en el desempeño de los trabajadores.

La gestión del clima organización genera consecuencias, destacando los que a continuación detallamos:

a) Consecuencias positivas

Las consecuencias positivas, favores a la organización generando: un sentido de logro, se incrementa la productividad, genera poder, brinda estatus, permite adaptarse y sobre todo satisfacción.

b) Consecuencias negativas

En tanto como consecuencias negativas encontramos: baja productividad, quejas, reclamos, fuerte rotación, ausentismo laboral e insatisfacción en el puesto de trabajo.

Características del clima organizacional

Una organización está representada por un sello, que viene a ser la imagen corporativa que lo hace diferente a las demás. El clima organizacional tiene diversas características de acuerdo a Robbis y Judge (2009) se destacan los siguientes:

a) Estructura de la organización

- b) Las expectativas de las personas
- c) Tamaño de la organización
- d) La cultura de la organización
- e) Estilo de liderazgo
- f) Forma de comunicación
- g) También es una realidad externa que es percibida por los socios, clientes o proveedores.

2.2.1.1. Ambiente laboral

Citando a Chiavenato (2009) “en el ambiente de trabajo o laboral están las entradas y las salidas del sistema, es decir, los proveedores de recursos (materiales, financieros, técnicos, humanos y de servicios), por un lado, y los clientes o consumidores, por otro” (p. 24). El ambiente laboral está compuesto por condiciones intangibles y tangibles, la experiencia de los lugares de trabajo es percibido por el servidor, los factores como la iluminación, el horario, ruido, las condiciones de seguridad, temperatura son las condiciones ambientales del entorno, mientras que la comunicación, relación de las personas con el trabajo, el estado emocional son condiciones personales de los trabajadores y se consideran como factores intangibles.

Al hablar de ambiente laboral hacemos referencia al conjunto de relaciones que se producen entre los trabajadores en un espacio físico en el trabajo.

2.2.1.2. Motivación y sentido de pertinencia

Robbins (1998) postula que la motivación “es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. Muchas empresas consideran a los trabajadores carentes de motivación como flojos para desempeñar una determinada

tarea, que sin embargo el estado anímico de la persona es determinante para incrementar los niveles de productividad.

Como expresa Ruiz (2012) “La motivación es un término general que se aplica a toda clase de impulsos, deseos y necesidades” (p. 65).

Ruiz (2012) argumenta que existe motivación interna como externa. A continuación, veamos cada una de ellas:

- a) La motivación interna. Nace de la persona como la automotivación para superar los momentos difíciles (Ruiz, 2012).
- b) La motivación externa. Son los factores que motivan al trabajador para un buen desempeño y estas pueden ser, los sueldos, los reconocimientos, los incentivos (Ruiz, 2012).

La motivación en la organización juega un rol muy importante, un buen ambiente laboral hará que los servidores se sientan parte del equipo de trabajo.

La motivación afecta de manera positiva o negativa al clima organizacional, es uno de los pilares que toda empresa debe construir para mantener motivados a los servidores. De acuerdo a Chiavenato (2009) la motivación “es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar un determinado objetivo” (pp. 44-45).

2.2.1.3. Gestión de recursos humanos

Las personas son el activo más importante en una empresa, los recursos humanos es un medio para equilibrar entre los objetivos de la empresa y los personales.

En las palabras de Davis y Werther (1991) definen a la gestión de recursos humanos “como la ciencia práctica que se ocupa de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones” (p. 26).

La gestión implica poner en acción los recursos de una organización, de acuerdo a Delgado (2007) manifiesta que:

La gestión de recursos humanos implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos (p. 34).

La gestión de recursos humanos es una función directiva, orientadora y dinámico, mediante el efecto de gestionar, se planifica e identifica la cantidad necesaria de personas para laborar, así mismo se establece el perfil del puesto, posteriormente se selecciona al mejor candidato, para luego pagar su remuneración, también abarca el desarrollo de las personas, buscando un clima laboral armonioso, una actitud hacia el trabajo y de esta forma incrementar los niveles de producción o de servicio.

2.2.1.4. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es el proceso de superación y crecimiento que busca mejorar las actitudes, destrezas y habilidades en el centro de trabajo o de manera personal.

Como expresa la Universidad de Champagnat (2001) el desarrollo profesional:

Es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.

Desarrollo profesional se define como un proceso mediante la cual los servidores adquieren conocimientos, habilidades y aptitudes para ser competitivos. Crecer como personas resulta muy valioso para sentirse realizado, el trabajador el trabajador se desarrolla profesionalmente a través de su esfuerzo o mediante el apoyo de la entidad donde labora.

2.2.1.5. Dirección y liderazgo

Dirección es el arte de guiar a las personas, mediante la comunicación, motivación y supervisión, poner en funcionamiento el plan estratégico y plan operativo, permiten alcanzar las metas previstas.

Desde el punto de vista de Ruiz (2012) la dirección “es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad” (p. 11). La dirección pone en acción los planes estratégicos y planes operativos y la organización de las entidades verificando mediante el control el logro de los objetivos establecidos.

En una organización la dirección es un elemento del proceso administrativo, en las palabras de Ruiz (2012) la dirección y el liderazgo es:

El arte de la creación colectiva al integrar las motivaciones del individuo con las metas y actividades de la organización. La creatividad grupal da fuerza interior al ser, ya que el éxito de todos es gratificante, de ahí que las organizaciones deban acoplar todos los esfuerzos de la mejor forma posible para facilitar la creación colectiva motivante y asociativa (p. 66).

2.2.2. Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2009) sostienen que “El término satisfacción en el

trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (p. 79).

La satisfacción laboral es el comportamiento que demuestra el servidor en relación al trabajo que realiza.

Davis & Newstrom (1995) define como “un sentimiento y emociones que los empleados expresan a través de sus actitudes” (p. 39).

Empleando las palabras de Márquez (2002) la satisfacción laboral “se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”.

Robbins (1998) sostiene que los factores que determinan la satisfacción laboral son:

- a) Reto del trabajo
- b) Sistema de recompensas justas
- c) Condiciones favorables de trabajo
- d) Colegas que apoyan
- e) La comunicación

La satisfacción laboral viene a ser el conjunto actitudes, mediante la cual el servidor manifiesta que está satisfecho generando actitudes positivas o insatisfecho propiciando actitudes negativas (Robbins, 1998).

Empleando las palabras de los autores citados, mencionamos que satisfacción laboral son las emociones favorables o desfavorables que presentan los trabajadores. Conocer el nivel de satisfacción de los servidores para los directivos resulta muy importante, debido a que un empleado satisfecho estará comprometido con desempeñar sus funciones, caso contrario mostrará indiferencia a la labor que realiza.

2.2.2.1. Satisfacción con el trabajo

Hackman y Oldham (1974) establecieron características

fundamentales para cada puesto de trabajo, conforme pasamos a detallar:

- a) **Variedad de competencias o de destrezas.** Para desarrollar las actividades se requiere de un conjunto de habilidades, conocimientos lo cual debe ser puesto en la práctica por el trabajador (Hackman y Oldham, 1974).
- b) **Identificación de la tarea.** Grado en que un puesto exige que el empleado realice un producto completo e identificable, vale mencionar, que las funciones deben ser ejecutadas desde el inicio hasta el final (Hackman y Oldham, 1974).
- c) **Significación de la tarea.** Es el grado mediante la cual el trabajo de un empleado tiene impacto en el trabajo de sus colegas (Hackman y Oldham, 1974).
- d) **Autonomía.** Grado mediante la cual el trabajo requiere libertad, independencia y discreción al trabajador, para programar y ejecutar diversas tareas (Hackman y Oldham, 1974).
- e) **Retroalimentación (feedback).** Es el grado en la cual las actividades laborales, demandadas por el puesto, provee directa y claramente la información acerca del desempeño laboral del empleado en la realización de las tareas (Hackman y Oldham, 1974).

En las palabras de Robbins (1998) sobre satisfacción del trabajo menciona como el reto del trabajo, refiere que los trabajadores prefieren empleos mediante la cual tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades, que estas comprenden a su vez el conocimiento, las actitudes y saber hacer.

2.2.2.2. Satisfacción con el sueldo

Márquez (2002) sostiene que “Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor”.

Para retener a la fuerza laboral la oficina de recursos humanos desarrolla un rol protagónico cumpliendo con abonar oportunamente los sueldos y los diversos beneficios laborales.

Entonces el sueldo es la remuneración que se entrega a un servidor por el desempeño de un determinado cargo, es decir es una compensación económica a cambio de la fuerza laboral.

2.2.2.3. Satisfacción con el sistema de promociones

La promoción en el centro laboral, viene a ser la acción que se realiza para asignar a un servidor en un puesto de mayor nivel, con mayor responsabilidad, incrementándole las remuneraciones y beneficios.

Los resultados de la falta de satisfacción en las promociones y ascensos afectan la productividad y producen un deterioro en la calidad del trabajo. Consecuente disminuye los niveles de desempeño, se incrementa el número de quejas, así mismo propicia el ausentismo laboral o peor aún las renuncias al puesto de trabajo (Márquez, 2002).

El sistema de promociones o ascensos son oportunidades para el desarrollo personal, propicia el estatus social, su desarrollo favorece la satisfacción de los trabajadores.

2.2.2.4. Condiciones de trabajo

De acuerdo Márquez (2002) las condiciones de trabajo “es un ambiente físico cómodo, agradable, limpio y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado”. Las condiciones ambientales en un momento pueden ser agradable, desagradable o riesgoso, hacen de manifiesto a la infraestructura de la entidad, los equipos, los materiales y los procedimientos empleados.

2.3. Definición de términos básicos

❖ Ambiente laboral

El ambiente laboral está compuesto por condiciones intangibles y tangibles.

❖ **Ascenso**

Es un procedimiento que sirve para promocionar a un puesto o cargo más alto.

❖ **Autonomía**

Es la independencia y discreción que tiene el servidor en su puesto laboral.

❖ **Beneficio**

Es una compensación monetaria que se otorga a los trabajadores.

❖ **Bonificación**

Entendido como un incentivo que se otorga al servidor por cumplir metas.

❖ **Comportamiento**

Forma de comportarse (Real Academia Española, 2022).

❖ **Condiciones de trabajo**

Es el espacio de confort que le brinda la empresa al servidor para cumplir sus funciones.

❖ **Desarrollo profesional**

Es el proceso de superación y crecimiento que busca mejorar las actitudes, destrezas y habilidades.

❖ **Dirección**

Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación, etc. (Real Academia Española, 2022).

❖ **Funciones**

Son las diversas tareas que ejecuta un servidor en el sector público.

❖ **Habilidad**

Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza (Real Academia Española, 2022).

❖ **Higiene**

Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y la prevención de enfermedades (Real Academia Española, 2022).

❖ **Liderazgo**

Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito (Real Academia Española, 2022).

❖ **Motivación**

Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (Real Academia Española, 2022).

❖ **Objetivo**

Es el fin a donde se quiere llegar (Real Academia Española, 2022).

❖ **Procedimiento**

Método de ejecutar algunas cosas (Real Academia Española, 2022).

❖ **Satisfacción con el sistema de promociones**

Establece las oportunidades que tiene el trabajador en obtener un ascenso.

❖ **Satisfacción con el trabajo**

Grado en la cual el trabajador se encuentra satisfecho con la labor que realiza en un puesto de trabajo.

❖ **Satisfacción con el sueldo**

Considera la equidad en la entrega del dinero en función a la labor desempeñada y la responsabilidad.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

Como objetivo específico se estableció evaluar el grado de la gestión del clima organizacional y analizar el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, de acuerdo al marco metodológico la investigación también se consideró descriptiva, al respecto Hernández et, al. (2014) sostienen que los estudios descriptivos tienen como objetivo fundamental recabar información y no requieren de hipótesis.

2.5. Identificación de Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Es la percepción que tiene el servidor sobre el ambiente de trabajo.	Ambiente laboral	- Ambiente de trabajo, instalaciones, trato, discriminación laboral, facilidades.
	Motivación y sentido de pertinencia	- Trabajo en equipo, logro de objetivos, orgulloso, comprometido, identifica con la institución.
	Gestión de recursos humanos	- Selección de personal, beneficios, comunicación, adecuado clima.
	Desarrollo profesional	- Autonomía, capacitación, progreso, reconocimiento.
	Dirección y liderazgo	- planificación de actividades, orientado a resultados, comportamiento ético, toma de decisiones, relaciones interpersonales, buen trato

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
La satisfacción es un estado emocional que expresa el servidor de sus experiencias laborales.	Satisfacción con el trabajo	- Nivel, funciones, autonomía, impacto de las funciones, uso de habilidades
	Satisfacción con el sueldo	- Satisfecho con el sueldo, beneficios, bonificaciones.
	Satisfacción con el sistema de promociones	- Programa de ascenso, oportunidades de promoción.
	Condiciones de trabajo	- Ambiente físico, procedimientos, disponibilidad de materiales, equipos, limpieza e higiene

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativa. Para Ríos (2017) la investigación básica “generaliza conocimientos teóricos” (p. 80), en tanto en la investigación cuantitativa hace referencia “que los datos son susceptibles de cuantificar”. Los datos para la investigación se recabaron de la entidad en estudio, mediante la aplicación del cuestionario.

3.2. Nivel de investigación

Conforme al nivel de la investigación es considerado descriptiva y correlacional, Ríos (2017) establece “que busca encontrar las características, comportamiento y propiedades del objeto de estudio” (p. 81) y correlacional “porque nos permite medir el grado de relación entre las dos variables de estudio” (p. 82).

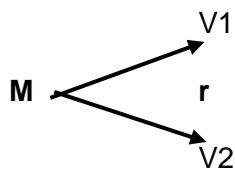
3.3. Métodos de investigación

Para la investigación se trabajó mediante el método deductivo, los autores Hernández, et. al, (2014) definen “que parte de la verdad universal para obtener conclusiones” y también se hizo uso del método inductivo “que parte desde el análisis de hechos singulares para llegar a conclusiones, conforme lo señala Hernández, et. al, (2014).

3.4. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, en las palabras de Hernández, et. al, (2014), en la investigación no se manipulan las variables y se observan conforme al contexto natural. Y tiene un corte transversal, los datos se recaban en un mismo momento.

El esquema desarrollado fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Para Salgado (2018) la población, es el conjunto de elementos que tienen características comunes y pertenecen a un determinado ámbito espacial materia de la investigación. Para la investigación la población abarcó a todos los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco haciendo un total de 114 servidores.

3.5.2. Muestra de la investigación

Salgado (2018) señala que la muestra es una proporción de la población que es seleccionada para llevar a cabo la investigación.

Para establecer el tamaño de la muestra se desarrolló el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, donde todos los servidores tuvieron la

misma probabilidad de ser seleccionado, para cuyo efecto se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N = Tamaño de la población 114

Z = nivel de confianza esperado 95% (Z = 1.96)

e = margen de error esperado (e = 5%)

p = porcentaje de aceptación 50%

q = porcentaje de fracaso 50%

n = 88 encuestados

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para recabar la información se utilizó la encuesta, el procedimiento fue empleado primero explicándoles la finalidad del trabajo para luego obtener las respuestas.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de investigación se empleó el cuestionario, que es el instrumento que contiene una serie de preguntas de acuerdo a las variables de estudio.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Validez de instrumento mediante juicio de experto

En cuestionario fue validado a través de expertos, se diseñó en primer orden el instrumento de las variables gestión del clima organizacional y satisfacción laboral, seguidamente se seleccionaron a los jueces, teniendo en cuenta las labores que desempeñan y que sean afines a la investigación.

Nro	Lista de experto	Cargo	Puntaje	Calificación
1	Moisés Alberto Hinostraza Huanca	Administrador (e)	92%	Aplicable
2	Juan Carlos Polo Velasque	Especialista en Recursos Humanos	96%	Aplicable
3	Nery Alejandrina Angulo Basilio	Área de Fondos para Pago en Efectivo (e)	84%	Aplicable

Los cuestionarios materia de la investigación presentan una calificación de aplicable, este resultado nos permitió aplicar los instrumentos por ser válidos para el estudio.

3.7.2. Confiabilidad de instrumento de investigación

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos nos apoyamos en el método de Alpha Cronbach, de acuerdo al proceso de fiabilidad se tiene el resultado.

Para la variable gestión del clima organizacional, se muestra a continuación:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.884	19

Fuente: Cuestionario

En cuanto a la variable satisfacción laboral, el resultado presentamos seguidamente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.944	15

Fuente: Cuestionario

Interpretación:

Para la primera variable se tuvo un Alfa Cronbach de 0.884 con 19

elementos y para la variable segunda de 0.944 con 15 elementos, de acuerdo a Hernández et al., (2014) los resultados son buenos, consecuentemente son confiables.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de acopiar los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de investigación, las respuestas se registraron en el Statistical Package for the Social Science (SPSS) versión 25. Para analizar se presentan en tablas y gráficos de acuerdo a cada dimensión, seguidamente fueron interpretados.

3.9. Tratamiento estadístico

En relación al tratamiento estadístico se utilizó:

- a) Estadística descriptiva. Nos permitió construir las tablas de distribución de frecuencias y gráficos haciendo un análisis porcentual, permitiéndonos interpretar y conocer el comportamiento de las variables.
- b) Estadística inferencial. Para medir la correlación de las variables se empleó el coeficiente de Rho Spearman, debido a que se tiene una muestra de 88.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación contempla las indicaciones establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, en cuanto a los autores se cita y se referencia conforme a la norma APA, se guarda estricta reserva de las respuestas obtenidas mediante el instrumento de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para el trabajo de campo, iniciamos con la búsqueda de información con respecto a clima organizacional y satisfacción laboral, seguidamente se sistematizo y se presentó de acuerdo a cada dimensión. Teniendo en cuenta el marco teórico se elaboró el cuestionario de investigación.

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos teniendo en consideración que los profesionales se encuentren laborando en los sistemas administrativos y tengan relación con las variables de estudio, así mismo, para la confiabilidad de los instrumentos de investigación nos apoyamos en método de Alpha Cronbach, con los resultados se estableció la validez y confiabilidad de los cuestionarios.

Para obtener la información se realizó la encuesta a los servidores, seguidamente se procesaron en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, obteniendo tablas y gráficos, los mismos que fueron interpretados mediante la estadística descriptiva, seguidamente a través de la estadista inferencial se halló la relación entre las variables.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Variable: gestión del clima organizacional

Tabla 1. Gestión del clima organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	1,1	1,1	1,1
Regular	2	2,3	2,3	3,4
Bueno	4	4,5	4,5	8,0
Muy bueno	81	92,0	92,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Evaluando la gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco de acuerdo a las respuestas de los encuestados se halló que el grado que más predomina es de muy bueno con 92%, seguido de bueno 4.5%, regular 2.3% y finalmente de malo con 1.1%.

Los resultados se pueden apreciar con mayor énfasis en el gráfico siguiente:

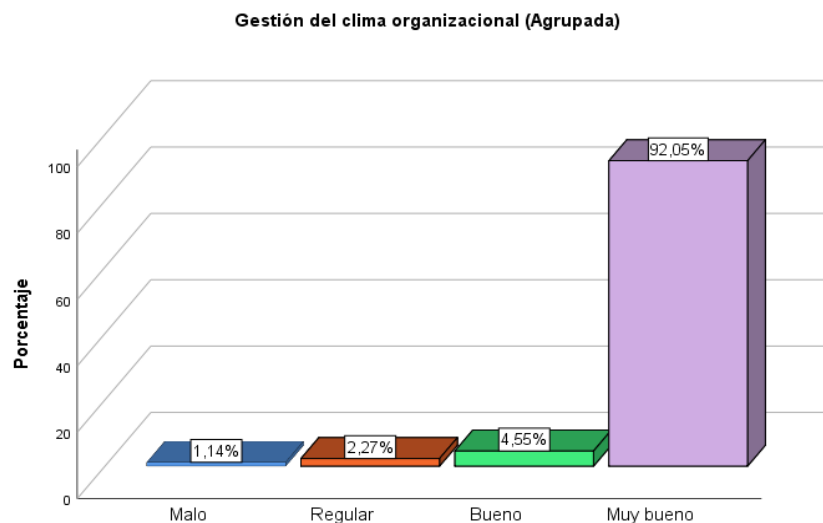


Gráfico 1. Gestión del clima organizacional (agrupada)

Tabla 2. Ambiente laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	3,4	3,4	3,4
Bueno	10	11,4	11,4	14,8
Muy bueno	75	85,2	85,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la dimensión ambiente laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco se encontró que el 85% se encuentra en un grado de muy bueno, 11% bueno y solamente el 3% de regular.

Los resultados se pueden visualizar en el gráfico siguiente:

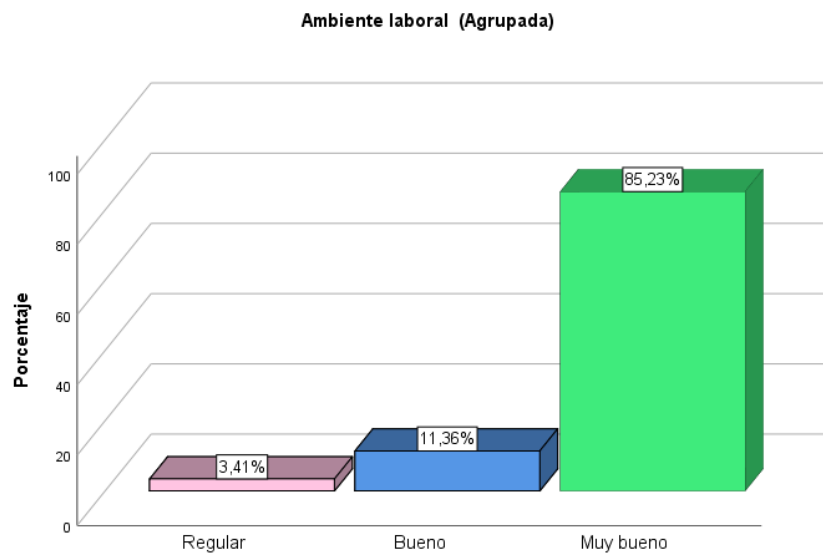


Gráfico 2. Ambiente laboral (agrupada)

Tabla 3. Motivación y sentido de pertinencia (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	1,1	1,1	1,1
Bueno	18	20,5	20,5	21,6
Muy bueno	69	78,4	78,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Con respecto a la dimensión motivación y sentido de pertinencia en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco se encontró que el 78% se encuentra en el grado de muy bueno, 21% bueno y solamente el 1% considera regular.

Los resultados se observan en el gráfico siguiente:

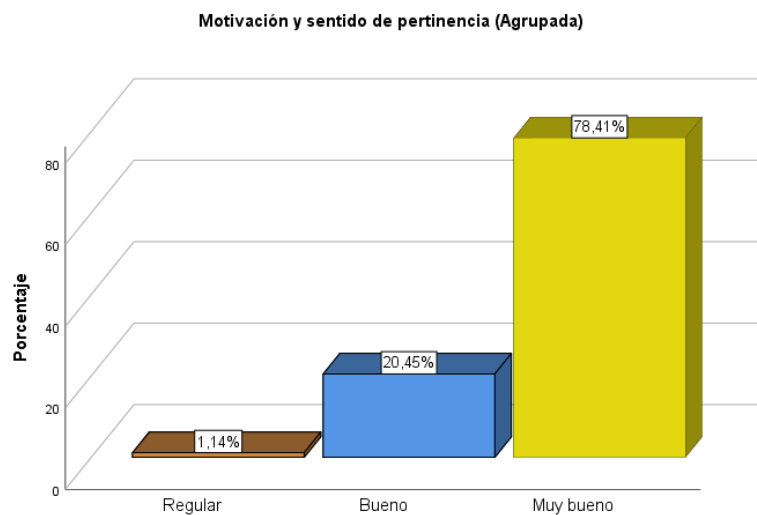


Gráfico 3. Motivación y sentido de pertinencia (agrupada)

Tabla 4. Gestión de recursos humanos (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	1,1	1,1	1,1
Malo	1	1,1	1,1	2,3
Regular	2	2,3	2,3	4,5
Bueno	14	15,9	15,9	20,5
Muy bueno	70	79,5	79,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En cuanto a la dimensión gestión de recursos humanos en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco observamos que el 80% se ubica en el grado de muy bueno, 16% bueno, con 2% regular y 1% entre malo y muy malo.

Para una mejor visualización presentamos el gráfico siguiente:

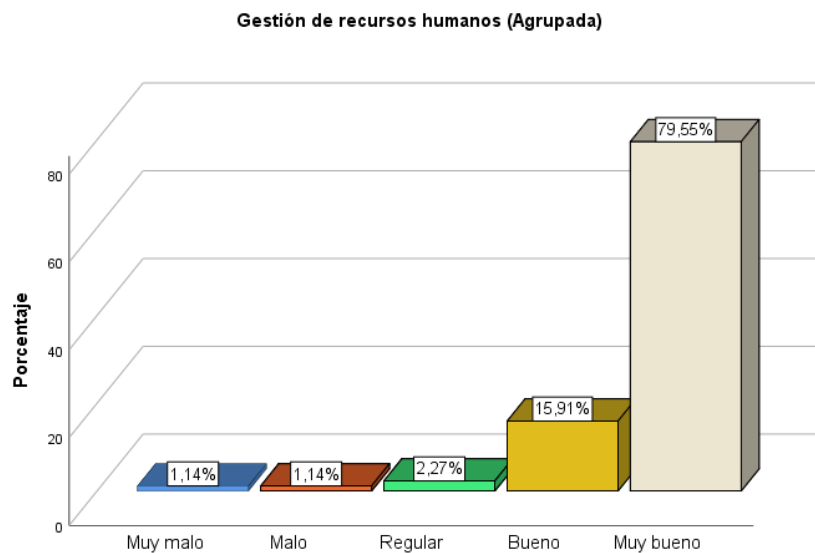


Gráfico 4. Gestión de recursos humanos (agrupada)

Tabla 5. Desarrollo profesional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	1,1	1,1	1,1
Regular	3	3,4	3,4	4,5
Bueno	8	9,1	9,1	13,6
Muy bueno	76	86,4	86,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión desarrollo profesional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco se observa que el 86% se ubica en el grado de muy bueno, 9% bueno, 3% regular y con 1% respondieron malo.

Ver el gráfico siguiente:

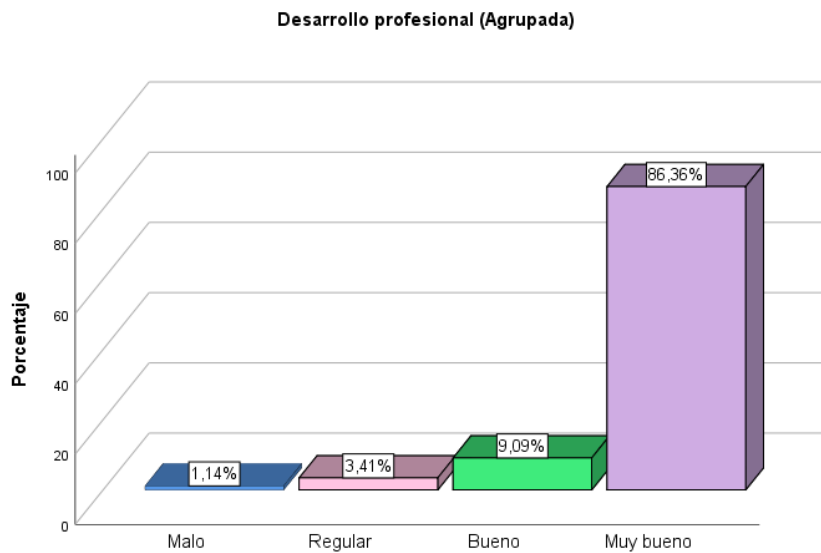


Gráfico 5. Desarrollo profesional (agrupada)

Tabla 6. Dirección y liderazgo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	1,1	1,1	1,1
Malo	2	2,3	2,3	3,4
Regular	1	1,1	1,1	4,5
Bueno	26	29,5	29,5	34,1
Muy bueno	58	65,9	65,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la dimensión dirección y liderazgo en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco el resultado refleja que el 66% es de grado muy bueno, 30% bueno, 1% regular, 2% malo y finalmente 1% muy malo.

Los resultados se pueden observar en el gráfico siguiente:

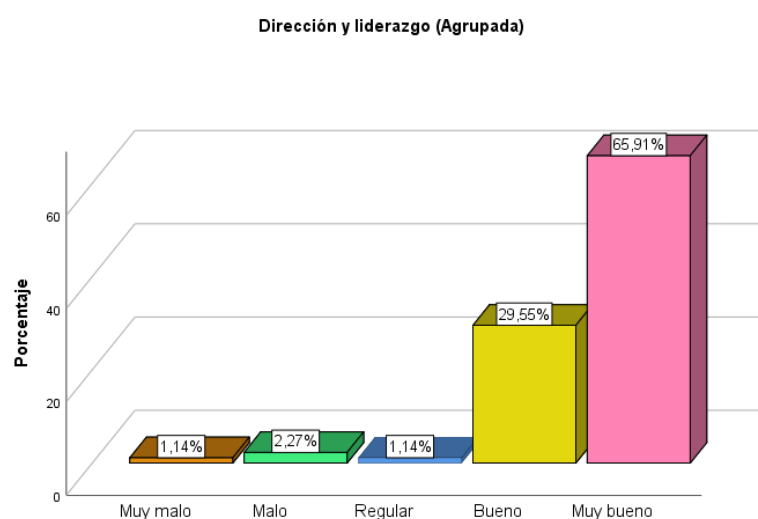


Gráfico 6. Dirección y liderazgo (agrupada)

4.2.2. Variable: satisfacción laboral

Tabla 7. Satisfacción laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	2	2,3	2,3	2,3
Poco satisfecho	2	2,3	2,3	4,5
Indiferente	1	1,1	1,1	5,7
Satisfecho	17	19,3	19,3	25,0
Muy satisfecho	66	75,0	75,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco los encuestados manifiestan que el 75% se encuentran muy satisfechos, 19% satisfechos, 1 % se sienten indiferentes, con 2% poco satisfechos y nada satisfechos.

Estos resultados se observan en el gráfico siguiente:

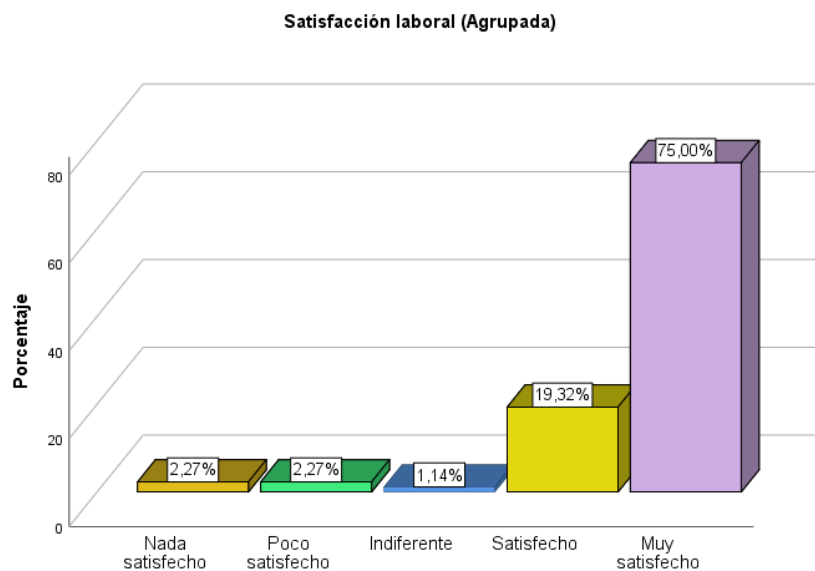


Gráfico 7. Satisfacción laboral (agrupada)

Tabla 8. Satisfacción con el trabajo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	3	3,4	3,4	3,4
Indiferente	1	1,1	1,1	4,5
Satisfecho	11	12,5	12,5	17,0
Muy satisfecho	73	83,0	83,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la dimensión satisfacción con el trabajo de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco se aprecia que el 83% se encuentran muy satisfechos, un 13% satisfechos, el 1 % indiferentes y finalmente con 3% nada satisfechos.

Estos resultados se observan en el gráfico siguiente:

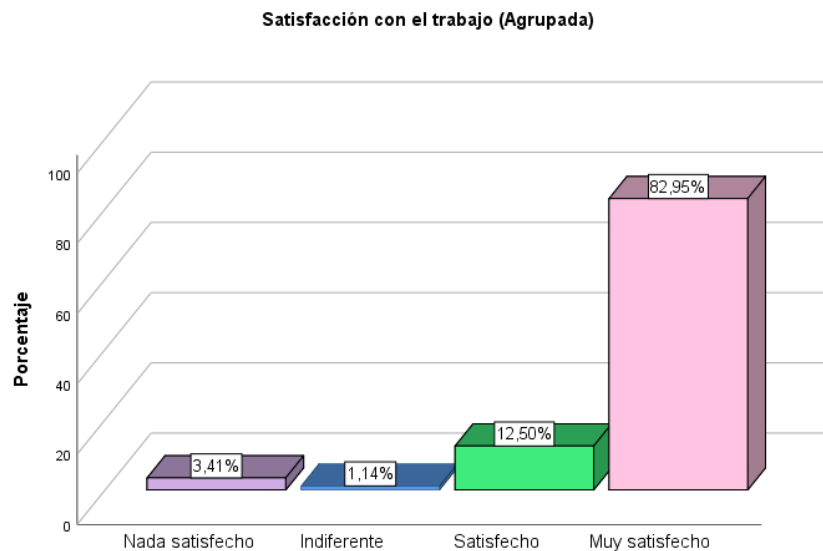


Gráfico 8. Satisfacción con el trabajo (agrupada)

Tabla 9. Satisfacción con el sueldo (Agrupada)

Satisfacción con el sueldo (Agrupada)					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Nada satisfecho	3	3,4	3,4	3,4	
Poco satisfecho	2	2,3	2,3	5,7	
Indiferente	10	11,4	11,4	17,0	
Satisfecho	33	37,5	37,5	54,5	
Muy satisfecho	40	45,5	45,5	100,0	
Total	88	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la dimensión satisfacción con el sueldo de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco se visualiza que el 46% se encuentran muy satisfechos, un 38% satisfechos, el 2% se sientes indiferentes, 2% poco satisfechos y finalmente con 3% nada satisfechos.

Los resultados se aprecian en el gráfico siguiente:

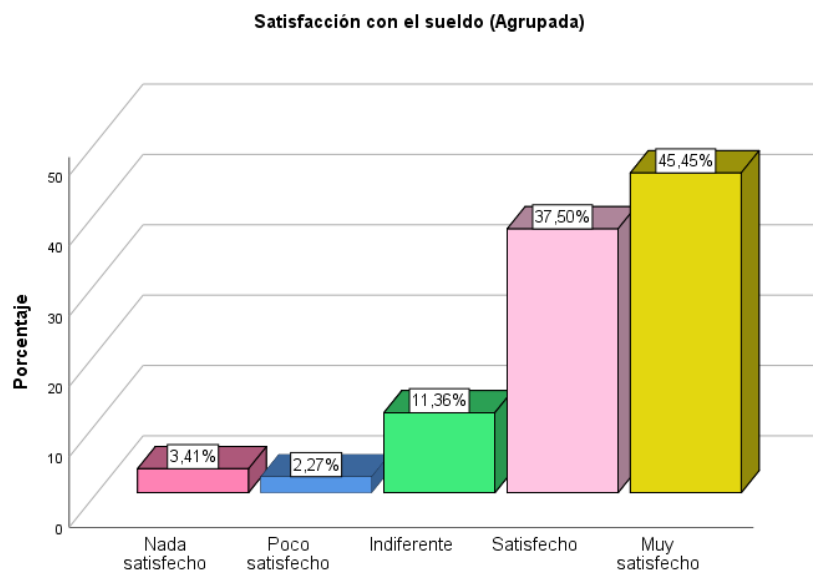


Gráfico 9. Satisfacción con el sueldo (agrupada)

Tabla 10. Satisfacción con el sistema de promociones (Agrupada)

Satisfacción con el sistema de promociones (Agrupada)					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Nada satisfecho	6	6,8	6,8	6,8	
Poco satisfecho	2	2,3	2,3	9,1	
Indiferente	19	21,6	21,6	30,7	
Satisfecho	30	34,1	34,1	64,8	
Muy satisfecho	31	35,2	35,2	100,0	
Total	88	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la dimensión satisfacción con el sistema de promociones de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco se tuvo como respuesta que el 35% se encuentran muy satisfechos, el 34% satisfechos, un 22% indiferentes, 2% poco satisfechos y finalmente 7% nada satisfechos.

Las respuestas se observan en el gráfico siguiente:

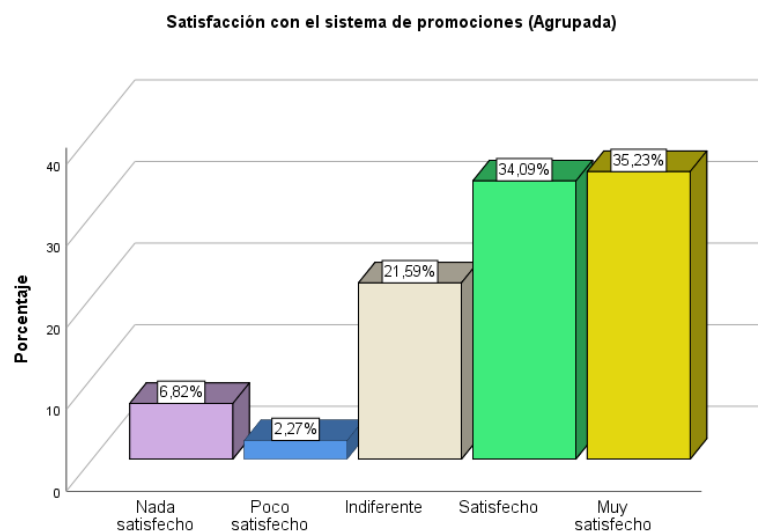


Gráfico 10. Satisfacción con el sistema de promociones (agrupada)

Tabla 11. Condiciones de trabajo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	2	2,3	2,3	2,3
Indiferente	2	2,3	2,3	4,5
Satisfecho	9	10,2	10,2	14,8
Muy satisfecho	75	85,2	85,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Analizando la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco los resultados revelan que el 85% se encuentran muy satisfechos, el 10% satisfechos, un 2% indiferentes y finalmente con 2% nada satisfechos.

Estos resultados se observan en el gráfico siguiente:

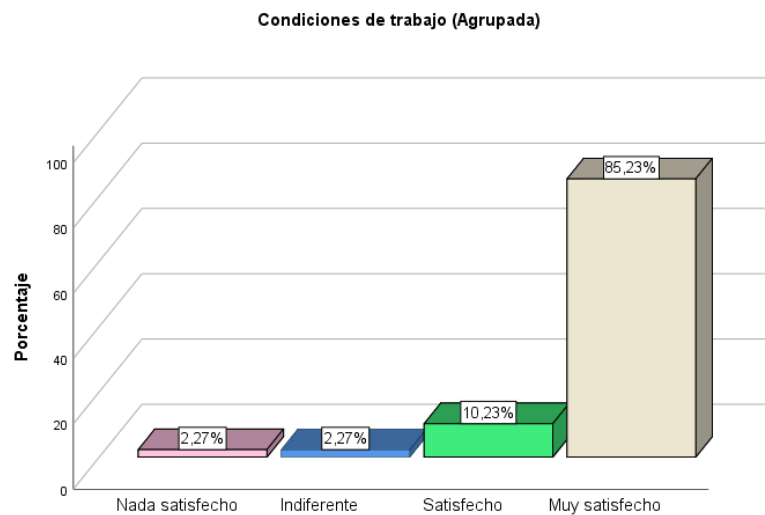


Gráfico 11. Condiciones de trabajo (agrupada)

4.3. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es una regla que permite aceptar o rechazar una afirmación para lo cual se tiene en consideración el valor de p obtenido, la prueba de estadística que se empleó fue el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido a que es una prueba estadística de dependencia no paramétrica.

4.3.1. Prueba de normalidad

Para decidir respecto a la prueba de hipótesis a emplear, realizamos la prueba de normalidad. En el siguiente cuadro presentamos el nivel de significancia.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del clima organizacional	,164	88	,000
Satisfacción laboral	,179	88	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov el nivel de significancia es menor de 0.05, para las variables gestión del clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual indica que no existe normalidad, entonces empleamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.3.2. Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna:

Ha: Existe una relación positiva entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.

Hipótesis nula:

H₀: No existe una relación positiva entre la gestión del clima organizacional y la

satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.

1. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

2. Decisión estadística

Si $p > 0.05$, entonces se aprueba la hipótesis nula (H_0)

Si $p < 0.05$, entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1)

3. Valores de Correlación

Valor	Significado
0.00 a 0.10	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10 a 0.24	Correlación positiva muy débil
+0.25 a 0.49	Correlación positiva débil
+0.50 a 0.74	Correlación positiva media
+0.75 a 0.89	Correlación positiva considerable
+0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et. al, (2014)

4. Cálculo del estadístico de Rho de Spearman

Correlaciones				
		Gestión del clima organizacional		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la encuesta.

5. Decisión estadística

Siendo el coeficiente de correlación de 0.726, el grado de correlación es

positiva considerable, en el rango de 0.75 a 0.89, además es significativa con un p valor de 0.000, las variables gestión del clima organizacional y satisfacción laboral están correlacionadas, en ese orden podemos mencionar que, a mayor nivel de gestión del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral. Finalmente, como el nivel de significancia es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

4.4. Discusión de resultados

Para la investigación se planteó como problema general ¿Existe relación entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022?, para lograr el propósito se desarrolló el trabajo de campo y seguidamente con la ayuda de la estadística descriptiva e inferencial se obtuvieron los resultados.

El objetivo general fue determinar la relación existente entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022. En ese sentido se determinó que, con un coeficiente de correlación de 0.726 existe una relación positiva considerable entre la gestión del clima organizacional y satisfacción laboral y además es además es significativa con un p valor de 0.000. Los resultados se contrastan con García (2021), quien halló que existe una relación positiva entre clima laboral y calidad de servicio, sin embargo, la calidad de servicio se ve afectada por un inadecuado ambiente, carencia de motivación y desarrollo profesional, por estos considerandos el clima laboral es regular. Dichos resultados se confirman con Mamani (2021), quien sostiene que entre Clima organizacional y Satisfacción laboral existe una relación significativa debido a que la crisis sanitaria a propiciado un cambio en la forma de atención y en particular en la calidad de vida del servidor.

Así mismo propusimos como primer objetivo específico evaluar el grado de gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de

Pasco. Los resultados que se obtuvieron indican que el grado gestión del clima organizacional que más predomina es de muy bueno con 92%, seguido de bueno 4.5%, regular 2.3% y finalmente de malo con 1.1%. Los servidores sostienen en un 85% que el ambiente laboral es muy bueno, en un 78% la motivación y sentido de pertinencia es muy bueno, también afirman en un 80% que la gestión de recursos humanos es muy buena, en tanto en un 86% señalan que el desarrollo profesional es muy bueno, así mismo precisan en un 66% que la dirección y liderazgo es muy bueno, las dimensiones señaladas contribuyen a una adecuada gestión del clima organizacional. Los resultados son coincidentes con Sheput (2017) quien destaca que el clima laboral es propicio debido a la existencia de una comunicación corporativa, hace énfasis en que se debe lograr el compromiso de los trabajadores.

En cuanto al segundo objetivo fue analizar el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco. El resultado del análisis de la satisfacción laboral señala que el 75% se encuentran muy satisfechos, 19% satisfechos, 1 % se sienten indiferentes. Los servidores afirman en un 83% que se encuentran muy satisfechos con el trabajo que realizan, mientras que un 46% se encuentran muy satisfechos con el sueldo, también afirman en un 35% que están muy satisfechos con el sistema de promociones y un 22% se sienten indiferentes, de otro lado 85% se encuentran muy satisfechos con las condiciones de trabajo. Estos resultados guardan relación con Saavedra & Delgado (2020), quienes sostienen que los trabajadores no se sienten satisfechos debido a las bajas remuneraciones, deficiente liderazgo y un ambiente de trabajo incómodo. A su turno Campos & Utcañe (2019) afirman que los causantes de la inconformidad es el ambiente físico, la falta de materiales, la remuneración y la sobrecarga laboral.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, siendo significativa a un p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.726, es decir, a mayor nivel de gestión del clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral.
2. Se evaluó, el grado de gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, los servidores señalan que el grado gestión del clima organizacional que más predomina es de muy bueno con 92%, esto se debe a que el ambiente laboral es muy bueno, la motivación y el sentido de pertinencia, como también la gestión de recursos humanos, sin embargo, el desarrollo profesional presenta debilidades, se finaliza con la dimensión dirección y liderazgo que es muy bueno.
3. Se analizó, el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, se tiene que el 75% se encuentran muy satisfechos, estos resultados se afirman con el 83% que se encuentran muy satisfechos con el trabajo que realizan, mientras que un 46% se encuentran muy satisfechos con el sueldo, así mismo, un 35% que están muy satisfechos con el sistema de promociones y un 85% se encuentran muy satisfechos con las condiciones de trabajo. De los datos hallados se desprende que mayoritariamente presentan insatisfacción con el sueldo y el sistema de promociones.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, propiciar estrategias en la comunicación interna horizontal, de tal manera que sea fluida.
- 2.** En cuanto a los beneficios en lo posible deben ser homogéneos entre los servidores de los regímenes laborales de la Decreto Ley Nro 276, 728 y régimen CAS, de tal manera que a igual cargo los beneficios sean los mismos y de esta forma mejorar el rendimiento laboral.
- 3.** En cuanto al sueldo sería menester propiciar los elementos para el traslado progresivo al régimen de SERVIR.
- 4.** En cuanto al sistema de promociones considerar oportunidades de progresión en la carrera en forma periódica, para propiciar el desarrollo profesional de los servidores y de esta forma incidir en la meritocracia.
- 5.** Finalmente, el programa de clima organizacional debe incluir aspectos como: reconocimiento de metas, la autonomía de los servidores, programas de capacitación y propiciar actividades recreativas fuera del lugar de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bittel, L., & Ramsey, J. (1997). *Enciclopedia del Management*. Editorial Océano Centrum. España.
- Campos, J.& Utcañe, I. (2019). *Satisfacción Laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019*. [Trabajo de Investigación de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2958/Ines%20Utca%c3%b1e_Javier%20Campos_Trabajo%20de%20Investigacion_Baciller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5Ta Ed. Colombia, Mcgraw hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. 9^{na} Ed. México, Mcgraw hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1995). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. Octava Edición. México: Mc Graw Hill
- Davis, K., & Werther. W. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México.
- De la Cruz, E. & Huaman, A. (2016). *"Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, Y. (2007). *Gestión de Recursos Humanos. Referencia sector manufacturero*. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela
- Garcia, D. (2021). *Clima laboral y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Juan Guerra, San Martín, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar

Vallejo]. Repositorio institucional

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53882/Garc%C3%ADa_PDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Hackman, R. & Oldham, R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Yale University, Department of Administrative Sciences.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). México. McGraw-Hill Interamericana.

Mamani, F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud "Carlos Protzel" - Comas 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio institucional
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/5476/MAMANII%20PHOCCO%20FLOR%20_TITULO%20PROFESIONAL_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Márquez, M. (2002). *Satisfacción laboral*. <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>

Saavedra, J. & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Sheput, J. (2017). *Análisis de la gestión del clima laboral en los Organismos Reguladores de Lima: Caso OSIPTEL*. [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/4243/Sheput_Torrealva_Jamil_Humberto.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Real Academia Española (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/>

- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro 150-2017-SERVIR-PE. "*Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*". (24 de agosto de 2017).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Resolución Ministerial Nro 623-2008/MINSA "*Documento Técnico: Metodología para estudio de clima organizacional*". (11 de setiembre de 2008).
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13a ed. México
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. Octava edición. México: Prentice Hall.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la Investigación y Redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Ruiz, P. (2012). Dirección. 1ra Ed. Red. México. Tercer Milenio S.C.
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y Práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Perú. Edición, Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat
- Universidad de Champagnat (2001). *Desarrollo profesional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Gestión del clima organizacional

Estimado servidor del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, en forma anónima sírvase responder cada interrogante del cuestionario.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta. ¡Quedo muy agradecida por su colaboración, que

Dios le cuide siempre!

Las alternativas son:

Alternativa	Escala valorativa
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Variable 1: Gestión del clima organizacional

Ambiente laboral

1	El ambiente de trabajo						
2	Las instalaciones son seguras						
3	El trato entre los servidores						
4	Facilidades para equilibrar la vida laboral y familiar						

Motivación y sentido de pertinencia

5	El aporte individual permite lograr los objetivos						
6	Se siente orgulloso del Ministerio Público						
7	Está comprometido para lograr los objetivos						
8	Se identifica con la misión y los valores institucionales						

Gestión de recursos humanos

9	El proceso de selección de personal es adecuado						
10	Los beneficios que otorgan en el Ministerio Público es adecuado						
11	La comunicación es fluida						

Desarrollo profesional

12	Tiene autonomía en su puesto de trabajo						
13	El plan de capacitación le permite desarrollarse profesionalmente						
14	Tiene oportunidad para progresar en la carrera						
15	Reconocen su trabajo						

Dirección y liderazgo

16	Los directivos planifican y organizan las actividades en forma adecuada						
17	Los directivos se orientan a los resultados						
18	Los directivos muestran un comportamiento ético						
19	Participa en la toma de decisiones						

Nota: Adaptado de Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro 150-2017-SERVIR-PE. "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"

Cuestionario

Satisfacción laboral

Estimado servidor del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, en forma anónima sírvase responder cada interrogante del cuestionario.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta. ¡Quedo muy agradecida por su colaboración, que

Dios le cuide siempre!!

Variable 1: Satisfacción laboral	
Satisfacción con el trabajo	
20	Con las funciones que realiza a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
21	Con la autonomía en su puesto de trabajo a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
22	Las funciones que realiza tiene impacto en otros puestos de la organización a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
23	Su puesto laboral le permite desarrollar sus habilidades a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
Satisfacción con el sueldo	
24	Con el sueldo que percibe a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
25	Con el beneficio de la CTS a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
26	Con el beneficio de aguinaldo o gratificación a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho

	e) Muy satisfecho
27	Con las bonificaciones (personal, familiar) a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho

Satisfacción con el sistema de promociones

28	Con el programa de ascensos a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
29	Con las oportunidades de promoción a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho

Condiciones de trabajo

30	Con el ambiente físico de su trabajo a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
31	Con los procedimientos empleados en su puesto de trabajo a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
32	Con la disponibilidad de materiales para realizar su trabajo a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
33	Con los equipos que usa para realizar sus funciones a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho
34	Con la limpieza e higiene en el lugar de trabajo a) Nada satisfecho b) Poco satisfecho c) Indiferente d) Satisfecho e) Muy satisfecho

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de instrumento de investigación mediante juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos generales

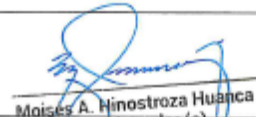
Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	Autor del Instrumento
HINOSTROZA HUANCA, Moises Alberto	ADMINISTRADOR (e) - MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL DE PASCO	Laa Shinn, CARHUAMACA BASILIO
Título de Tesis: La gestión del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022".		

II. Aspectos de validez del instrumento de medición

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en Conductas observables				X	
3. Actualidad	Esta acorde a la realidad					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los items				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos con claridad en cuanto a cantidad y calidad					X
6. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
7. Coherencia	Entre variables e indicadores				X	
8. Metodología	La estrategia correspondo al propósito del estudio					X
9. Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable de estudio					X
10. Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					X
Puntaje obtenido:		92%				

III. Opinión de aplicabilidad

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

PASCO, NOVIEMBRE 2022	40104178	
Lugar y Fecha	DNI N°	Moises A. Hinostroza Huanca Administrador (e) Ministerio de Justicia Distrito Fiscal de Pasco

FICHA DE VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos generales

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	Autor del Instrumento
POLO VELASQUE, Juan Carlos	ESPECIALISTA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS - MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL DE PASCO	Laa Shinn, CARHUAMACA BASILIO
Título de Tesis: La gestión del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022".		

II. Aspectos de validez del instrumento de medición

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en Conductas observables				X	
3. Actualidad	Esta acorde a la realidad					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos con claridad en cuanto a cantidad y calidad					X
6. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos					X
7. Coherencia	Entre variables e indicadores					X
8. Metodología	La estrategia corresponde al propósito del estudio					X
9. Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable de estudio					X
10. Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					X
Puntaje obtenido:		96%				

III. Opinión de aplicabilidad

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

PASCO, NOVIEMBRE 2022	41609923	 JUAN CARLOS POLO VELASQUE ANALISTA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITO FISCAL DE PASCO
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto

FICHA DE VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

I. Datos generales

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e Institución donde labora	Autor del Instrumento
ANGULO BASILIO, Nery Alejandrina	ENCARGADA DEL AREA DE FONDOS PARA EL PAGO EN EFECTIVO - MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL DE PASCO	Laa Shinn, CARHUAMACA BASILIO

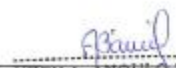
Título de Tesis: La gestión del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022".

II. Aspectos de validez del instrumento de medición

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en Conductas observables					X
3. Actualidad	Esta acorde a la realidad				X	
4. Organización	Existe una organización lógica de los items				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos con claridad en cuanto a cantidad y calidad				X	
6. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos				X	
7. Coherencia	Entre variables e Indicadores			X		
8. Metodología	La estrategia corresponde al propósito del estudio					X
9. Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable de estudio					X
10. Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable				X	
Puntaje obtenido:		84%				

III. Opinión de aplicabilidad

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

PASCO, NOVIEMBRE 2022	04066307	
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto NERY A. ANGULO BASILIO ENCARGADA DEL AREA DE FONDOS PARA EL PAGO EN EFECTIVO - MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL PASCO

Procedimiento de confiabilidad de instrumento de investigación

Para la variable gestión de clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	19

Para la variable satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	15

Anexo 3: Trabajo de campo

Se aplicó el cuestionario, obteniendo los aspectos más relevantes.





Título: La gestión del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables - Indicadores		Metodología
<p>General ¿Existe relación entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022?</p>	<p>General Determinar la relación existente entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.</p>	<p>General Existe una relación positiva entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco, 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de trabajo, instalaciones, trato, discriminación laboral, facilidades. - Trabajo en equipo, logro de objetivos, orgulloso, comprometido, identifica con la institución. - Selección de personal, beneficios, comunicación, adecuado clima. - Autonomía, capacitación, progreso, reconocimiento. - planificación de actividades, orientado a resultados, comportamiento ético, toma de decisiones, relaciones interpersonales, buen trato 	<p>Tipo investigación: básica. Enfoque: cuantitativa</p> <p>Nivel investigación: descriptivo - correlacional</p> <p>Método de investigación: deductivo - inductivo</p> <p>Diseño de investigación: no experimental</p> <p>Población: 114</p> <p>Muestra: 88</p>
<p>Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el grado de la gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco?</p> <p>b) ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco?</p>	<p>Específicos</p> <p>a) Evaluar el grado de la gestión del clima organizacional en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco.</p> <p>b) Analizar el grado de satisfacción laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Pasco.</p>			<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel, funciones, autonomía, impacto de las funciones, uso de habilidades - Satisfecho con el sueldo, beneficios, bonificaciones. - Programa de ascenso, oportunidades de promoción. - Ambiente físico, procedimientos, disponibilidad de materiales, equipos, limpieza e higiene