



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

**MONTERO MARCELO, JOSE
ORCID:0009-0008-1931-8322**

ASESOR

**ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA
ORCID:0000-0001-9618-6177**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0149-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **23:40** horas del día **19** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Miembro
Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024**

Presentada Por :
(1211081026) **MONTERO MARCELO JOSE**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **16**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Miembro

Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024 Del (de la) estudiante MONTERO MARCELO JOSE, asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 10% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 02 de Octubre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Esta tesis, está dedicada especialmente a mi madre Rosa Marcelo Silva, por darme siempre su amor y motivación para salir adelante, por dar sus mejores años de su vida, en mi formación.

A mi hijo Kevin José por ser la inspiración de mis logros, por su amor, respeto y cariño, aunque la distancia, nos separe siempre tu voz y tus lindas palabras me alegran y motivan el día a día.

A mi primo y ahijado Denis, por su gran apoyo.

Agradecimiento

En el agradecimiento de esta tesis va dirigido a Dios, ya que sin la bendición y su amor nada hubiera sido posible.

Para mi madre Rosa Marcelo Silva, por su apoyo incondicional para mis hermanos, Manuel, Ana, Edwin y para mi querido primo por motivar cada instante Denis, también para mi campeón Kevin José por su amor.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de Tablas.....	VII
Lista de figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Hipótesis.....	28
III. Metodología.....	29
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la investigación	29
3.2 Población.....	30
3.3 Operacionalización de las variables	31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Método de análisis de datos	32
3.6 Aspectos Éticos	33
IV. Resultados	35
V. Discusión	53
VI. Conclusiones	81
VII. Recomendaciones.....	83
Referencias bibliográficas	85
ANEXOS	92
Anexo 1. Matriz de consistencia	92
Anexo 2. Instrumento de recolección de información.....	95
Anexo 3. Ficha técnica de los instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad, u otros).	99
Anexo 04. Formato de consentimiento informado u otros	124

Lista de Tablas

Tabla 1. Característica de la estructura organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	35
Tabla 2. Características de las recompensas laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	37
Tabla 3. Características de las relaciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	39
Tabla 4. Característica de la Identidad Organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	41
.	
Tabla 5. Características de los beneficios laborales y remunerativos de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	43
Tabla 6. Características de las condiciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	45
Tabla 7. Características de las relaciones interpersonales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	47
Tabla 8. Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	49-52

Lista de figuras

Figura 1. Característica de la estructura organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	36
Figura 2. Características de las recompensas laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	38
Figura 3. Características de las relaciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	40
Figura 4. Característica de la Identidad Organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	42
Figura 5. Características de los beneficios laborales y remunerativos de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	44
Figura 6. Características de las condiciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	46
Figura 7. Características de las relaciones interpersonales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.....	48

Resumen

En esta investigación se tuvo como objetivo general, establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la municipalidad provincial de Piura, el tipo de investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo- de propuesta, de diseño no experimental- transversal, para esto se tomó una población muestral de 60 colaboradores, se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de la información y un cuestionario de 20 preguntas en la escala de Likert, teniendo como resultados: Con respecto a la variable clima organizacional, El 36.67% indico que los sueldos y beneficios no se ajustan a sus necesidades económicas, con respecto a la variable satisfacción laboral, el 38.34% menciono no recibir una bonificación por su esfuerzo de trabajo, el 25% indico que el salario no les cubre sus necesidades básicas, el 43.34% indico sentir molestia por no tener programas de ascenso laboral, el 38.34% indico no sentirse seguros con las medidas de seguridad brindadas, el 48.34% indico sentir incomodidad en el ambiente de trabajo, se concluye que la gerencia de gestión ambiental, no administra bien los sueldos que brinda, no brinda capacitaciones u programas primordiales para desarrollarse profesionalmente, generando desmotivación laboral, así mismo los colaboradores indicaron la falta de programas de logros y recompensas por los objetivos alcanzados, además mencionaron no cuentan con normas y medidas de seguridad en el trabajo actualizadas poniendo en riesgo su integridad física.

palabras clave: Clima organizacional, Gerencia de gestión ambiental, Satisfacción laboral

Abstract

The general objective of this research was to establish a proposal to improve the organizational climate for the job satisfaction of the employees of the Environmental Management Department of the provincial municipality of Piura, the type of research was quantitative, descriptive - proposal level, non-experimental - cross-sectional design, for this a sample population of 60 employees was taken, the survey technique was applied to collect information and a questionnaire of 20 questions on the Likert scale, with the following results: With respect to the organizational climate variable, 36.67% indicated that salaries and benefits do not meet their economic needs,

With respect to the job satisfaction variable, 38.34% mentioned not receiving a bonus for their work effort, 25% indicated that the salary does not cover their basic needs, 43.34% indicated feeling discomfort for not having job promotion programs, 38.34% indicated not feeling safe with the security measures provided, 48.34% indicated feeling discomfort in the work environment, it is concluded that environmental management does not manage salaries well, does not provide training or primary programs to develop professionally. 34% indicated feeling uncomfortable in the work environment, it is concluded that the environmental management does not manage the salaries it provides well, does not provide training or essential programs to develop professionally, generating work demotivation, as well as the employees indicated the lack of achievement and reward programs for the objectives achieved, they also mentioned not having updated safety standards and measures at work, putting their physical integrity at risk.

Key words: Organizational climate, Environmental management, Job satisfaction

I. Planteamiento del problema

A pesar de que es importante en las instituciones públicas, contar con las herramientas necesarias y un ambiente de trabajo que este muy bien organizado para la comodidad de sus colaboradores, estos carecen por no disponer de áreas equipadas, no cuentan con un manual de seguridad en el trabajo, no existe la iniciativa que fomenten el compañerismo y un mal manejo de los cronogramas dictados, ocasionando una desmotivación laboral, y no poder desarrollarse profesionalmente, cabe mencionar que estos problemas se dan en todas partes del mundo.

En México, se realizó un estudio de clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución de la Salud de Medicina Familiar, donde se encontró que los colaboradores en efecto tienen un clima organizacional por mejorar, encontrándose en dicha institución que el pago y los beneficios no son adecuados, falta la comunicación en equipo para solucionar problemas, escases de los equipos necesarios de trabajo en las diferentes áreas, como resultado sobre el clima organizacional, el 56% de los colaboradores indico que necesitan una mejora, el 42.9% indico tener poca estabilidad, el 76.4% indica que falta la comunicación en equipo, el 40.1% les falta la herramientas necesarias, en cuanto a la satisfacción laboral el 43% señala estar satisfecho un 63.6% cuenta con los servicios básicos, el 46.8% indico contar con un buen ambiente de trabajo en cuanto a la participación en equipo el 22.5% indico la falta de comunicación, como resultado de las variables encontradas se debe tener en cuenta el buen estado de cada ambiente d trabajo, la demanda laboral, el personal capacitado, los salarios justos, dicho lo anterior se tendrá una mejor atención a los usuarios, los colaboradores tendrán una excelente producción en las organizaciones, estos puntos son importantes para el desarrollo de cualquier institución para una buena gestión de calidad. Salazar (2020)

En Perú de igual forma se presentan estos problemas, por ello en un estudio realizado en el Centro de Salud Justicia Paz y Vida, el personal que labora indicaron las condiciones del clima organizacional y satisfacción laboral en las que se encuentra la institución, encontrándose los siguientes resultados, los colaboradores con profesión presentaron un clima organizacional de un 61.2% , el 56.1% menciona que tienen una comunicación con sus compañeros, el 40.8% indico que reciben los materiales adecuados y tienen apoyo cuando lo necesiten, el 71.4% señalo que presenta un buen nivel de estabilidad, en cuanto a la satisfacción laboral el resultado fue de 64.3% de los colaboradores presentan bienestar en

el trabajo en dicha institución, la investigación sirve de ayuda para saber las opiniones de los colaboradores, si están bien en la institución y el trabajo que realizan, el clima organizacional y la satisfacción laboral es una herramienta muy importante en el sector público. Orosco (2024)

A nivel local se llevó una investigación titulada, Propuesta de Mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, no es la excepción porque se presenta un bajo nivel de clima organizacional, esto a consecuencia de muchos factores como puede ser el caso de un exceso de horas de trabajo, equipos en mal estado, abuso por parte de los superiores, no recibir capacitaciones permanentes, no seguir los protocolos de seguridad y salud en el trabajo a los cuales no les dan importancia, y por tal motivo tampoco se le brinda la capacitación adecuada a los colaboradores, no cuentan con programas de motivación, cuentan con servidores los cuales no brindan la información necesaria dependiendo al área que se le asignen, hace falta la colaboración entre trabajadores, poca comunicación y muy bajo nivel de satisfacción laboral.

Por lo anteriormente expresado se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024? Y los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la estructura organizacional de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuáles son las características de las recompensas laborales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuáles son las características de las relaciones laborales en la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuáles son las características de la identidad organizacional de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuáles son las características de los Beneficios laborales y remunerativos de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuáles son las características de las Condiciones laborales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuáles son las características de las relaciones interpersonales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024? ¿Cuál es la propuesta del plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Para alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Determinar las características de la estructura organizacional de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. Describir las características de las recompensas laborales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. Identificar las características de las relaciones laborales en la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. Describir las características de la identidad organización de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. Describir las características de los Beneficios laborales y remunerativos de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. Identificar las características de las Condiciones laborales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. Determinar las características de las relaciones interpersonales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024 y elaborar una propuesta del plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024.

La investigación se justifica teóricamente porque se presentaron conceptos, y definiciones sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, donde se investigó si un trabajador se encuentra satisfecho en su área laboral tanto como la empresa o entidad les da las herramientas necesarias para alcanzar las metas establecidas, esta investigación puede servir de ayuda a otras personas para sus investigaciones y tengan conocimiento de lo estudiado. Esta investigación se justifica de la forma práctica dado que da una mejora en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores, donde se ubicamos la problemática de las variables y damos una posible solución a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, para que tengan conocimiento de que el clima organizacional es importante en el trabajo y en la vida diaria. Se justifica metodológicamente porque la investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo- de propuesta, de diseño no experimental, transversal, se utilizó una población de 250 y una muestra de 60 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y un instrumento cuestionario elaborado con 20 preguntas el cual fue validado por 3 expertos y se aplicó alfa de cronbach para medir la confiabilidad el cual permitió la obtención de los

resultados para el desarrollo de la investigación, donde el resultado para la variable cultura organizacional fue de un valor de 0.76093826, y para la variable satisfacción laboral se obtuvo una confiabilidad del 0.81081221, lo que indica que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Variable 1 y 2: Clima organizacional y satisfacción laboral

Debido a que no se ubicaron estudios en relación al sector municipalidades, se procedió a buscar y presentar investigaciones que contengan las variables.

Corredera (2021) en su tesis de licenciado en administración en la Universidad Nacional de la Plata (UNLP), Argentina. Titulado: *Clima organizacional satisfacción laboral percepciones de profesionales de una institución pública odontológica de la ciudad de la Plata*; tiene como finalidad fortalecer el clima organizacional y la gestión de recursos humanos analizando los factores, que intervienen en la satisfacción y el clima laboral desarrollado por los protagonistas de un hospital público de odontología de la ciudad de la Plata. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal. La población y muestra estuvo comprendida por 40 profesionales, para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario 70 preguntas. Los resultados fueron en un 48.9% la forma organizada y planificación del indicador estructural, Las responsabilidades efectivas pueden tomar decisiones acordes a ella con 44.4% de casi siempre, respecto a la asignación de trabajos el 44% se encuentra conforme, sobre los cuidados necesarios para trabajar un 42.2% menciono casi siempre se les brinda, el 46.7% menciona casi siempre existe la confianza de responsabilidad, el 44.41% indico casi siempre se toma decisiones o responsabilidades, el 51.1% indico que el jefe les da las indicaciones y se las deja las responsabilidades a los profesionales, con respecto a las recompensas el 31.1% indico estar satisfecho, el 48.9% dice tener apoyo y cooperación entre colaboradores, el 84.4% indico que se esfuerzan mucho para que la institución en donde trabajan sea la mejor, el 42.2% menciono que el jefe si los trata con respeto, el 33.3% indico que se preocupan por darles las capacitaciones correctas, el 37.8% señalo se les brinda la oportunidad de desarrollar sus habilidades y destrezas personales, Se concluye que el nivel de clima organizacional de los profesionales en la institución pública, indica que tiene un nivel medio, (regular). Mientras que encontramos que la satisfacción laboral es de nivel bueno, (positivo), por lo consecuente se demuestra que hay un buen rendimiento laboral. Obteniendo mayores beneficios para la institución odontológica pública de profesionales, por lo tanto, el clima organizacional y la satisfacción laboral; en la institución deben de ir de la mano para una mayor integración de sus

colaboradores, en integración y retención de talentos, para una mejor imagen de los profesionales de odontología, para trabajar en equipo y poder obtener los resultados propuestos.

Fierro (2022) en su tesis de licenciatura en psicología en la Universidad Internacional Sek, Ecuador. Titulada: *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centro de salud en la ciudad de Quito*, tuvo como finalidad analizar la relación entre factores de satisfacción laboral y clima organizacional, el tipo de investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La muestra poblacional está conformada por 70 colaboradores, para recopilar la información se aplicó la técnica del cuestionario 30 preguntas. Los resultados obtenidos en esta investigación reflejan una correlación con el 53.5% significativa entre las variables planteadas. Se logró identificar que el 37.5% la satisfacción laboral es mayor en el sector privado que en el público, de igual manera, la variable que representa al clima organizacional con un 55.4% es mayor en el sector privado que el público. Asimismo, se obtuvo 39.2% un alto índice de satisfacción laboral dentro de la población estudiada, y a su vez se evidenció con un 59.3% que los trabajadores se sienten satisfechos con el clima organizacional. Por un lado, el 54.3% de la población demostró que se siente satisfecho con el desarrollo del factor intrínseco, indicando que mantenerse ocupado, realizar actividades diferentes y el sentido de logro que le otorga su trabajo. El 45.7% indica que tiene un nivel alto, de insatisfacción, el clima organizacional obtuvo un porcentaje del 52.9% de insatisfacción por lo tanto el colaborador no permite que se sienta a gusto. El cumplimiento de actividades es de 55.7% se siente satisfecho, dado a que el compromiso con la organización y el cumplimiento de las actividades laborales se considera como factor clave para alcanzar satisfacción. El 50% de la población se siente satisfecha y el otro 50% se siente insatisfecha. El 37% indica que la comunicación tiene un nivel bajo, y el 63% indica que el nivel es alto. Se concluyó que, el buen clima organizacional en un centro de salud es muy importante ya que permanece en contacto con la humanidad, el dolor la preocupación puede influir demasiado en el profesional como se desarrolla, es por ello que la satisfacción laboral puede ser un desafío para los colaboradores del centro de salud, pero que le permitirá trabajar en equipo y cumpliendo las metas del centro de salud, además sirviendo con amor y proyección para un cambio organizacional.

Peñaranda (2022) en su tesis de maestría en Administración de empresas en la Universidad de la Guajira centro de estudios de postgrados, Colombia. Titulado: *Influencia*

del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la Guajira, sede Riohacha. El objetivo fue analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la Guajira, sede Riohacha. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población está conformada por 148 colaboradores, para recopilar la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 31 preguntas, los resultados fueron que: el 33.1% afirmaron estar medianamente de acuerdo con la estructura de la organización, El 48.65% de la población responde estar totalmente de acuerdo en la toma de decisiones dentro de la institución, El análisis de puesto, se encontró que el 33.11% de la población encuestada afirmo estar totalmente de acuerdo, En la recompensa se encontró que el 31.08% afirmo estar medianamente de acuerdo, Con relación al riesgo, se puede detallar que el 48.65% respondió estar de acuerdo, con los directivos de la institución. En responsabilidad, se encontró que el 52.70% afirmo estar de acuerdo con los colaboradores que tienen autonomía en la toma de decisiones, relacionadas con su labor dentro de la organización, Se concluye que: Se evidencia que el nivel del clima organizacional es nivel adecuado, obteniendo una influencia de las variables. También vemos que la satisfacción laboral no es positiva en términos generales, pues algunos funcionarios consideran que la organización debería mejorar los incentivos hacia sus colaboradores. Por todo esto es necesario mejorar el clima organizacional con el fin de fortalecer la satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo tanto, podemos evidenciar que existe una relación positiva perfecta entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la Guajira, evidenciando que las condiciones o ambiente de trabajo tienen incidencia directa en el desempeño del trabajador.

Moran (2022) en su tesis de maestría en Gerencia en Servicios de la Salud en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil sistema de posgrado maestría en gerencia en servicios de la salud, Ecuador. Titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil Less Ceibos en el año 2022*, tuvo objetivo, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sala de emergencia del hospital general norte de Guayaquil Less Ceibos, 2022. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población muestral, está conformada por 45 trabajadores, para recopilar la información se

aplicara la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 43 preguntas, los resultados fueron que: El 23% de los encuestados indican que algunas veces trabajan en equipo, el 23% menciona que algunas veces tienen el apoyo del supervisor, el 17% indica que casi siempre tiene el apoyo de los directivos, y el 20% dicen que se sienten comprometidos con el hospital y que existe cohesión de trabajo respectivo. El 23% de encuestados indica que siempre realiza capacitaciones, el 28% señala que casi siempre existe libertad de expresión, el 28% indica que algunas veces existe autonomía para tomar decisiones, el 32% selecciono que siempre existe presión en el trabajo. El 19% señalo que, si existe disponibilidad de espacios, el 30% indica que casi siempre existe control de mantenimiento de la infraestructura, el 38% menciona que cuentan con áreas verdes y tienen disponibilidad de sistemas y tecnología para el trabajo., de igual manera se le consulto por la honestidad por parte de sus jefes, la mayoría respondieron con un 19% que casi siempre valora la honestidad. Los resultados de la dimensión estructura están por debajo de lo esperado. Al referirse sobre el manejo de los recursos asignados por cada área, el 19% afirma que nunca se siente satisfecho, al preguntarles sobre el cumplimiento del código de trabajo, en relación con el cumplimiento de políticas, normas y reglamentos, el 16% dice que siempre se sienten satisfechos. Se concluye que: Podemos decir que el personal de emergencia del hospital general de Ceibos, que si el clima organizacional no es óptimo la satisfacción laboral se verá disminuido considerablemente el nivel satisfacción. Por lo tanto, el clima organizacional, en líneas general se obtiene que el personal no está al 100% conforme con la cohesión de trabajo, con el apoyo de los directivos, con el trabajo en equipo y con el apoyo del supervisor del hospital. Además, se afirma que en el área de emergencia se trabaja con presión. Sin embargo, los directivos están orientados al trabajo hacia tareas, y con la constante capacitación del personal. El otro elemento fundamental es que el hospital cuenta con una infraestructura adecuada para su funcionamiento, aunque se pueden hacer mejoras en la distribución de las áreas para garantizar la eficiencia del 100%. Por lo tanto, la mayoría de encuestados no se sienten satisfechos con la dirección, con la estructura organizativa, ni con el manejo de los recursos del hospital por parte de los directivos. De igual manera la mayoría del personal no se encuentra satisfecho con los horarios laborales, por otro lado, se encontró que el personal ocasionalmente se siente satisfecho con las recompensas por el buen desempeño. Se puede decir que, existe relación estadística significativa entre la correspondencia de la variable independiente, sobre la variable dependiente. Sin embargo, las áreas o dimensiones a mejorar son: en la variable clima organización es desarrollo

personal y valores, mientras que, en la variable satisfacción laboral es: estructura, responsabilidad y motivación.

Galvis (2023) en su tesis de magíster para la Universidad Santo Tomas, Bucaramanga, Colombia. *Titulado: Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de empresas del sector confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana*; tuvo como finalidad de qué manera se comporta la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población y muestra estuvo comprendida por 150 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de 20 preguntas, los resultados fueron que: el 86% indica que son femenino y un 14% son del género masculino, por lo que se podría decir que el sector confecciones es altamente operativo por las mujeres; 54% de los colaboradores su estado civil es casado y en unión libre, el 42% son solteros. Se identificó también que el 82% son mujeres casadas en unión libre, el 18% son hombres, el 91% son mujeres y finalmente los divorciados con un 75% son mujeres y el 25% son hombres. Los jóvenes de 15 a 20 años tienen una satisfacción laboral algo satisfecha, a diferencia de los jóvenes de 21 a 25 años que le es indiferente, se indica que la un 55.4% son jóvenes. El 45.3% de la tasa ocupacional es jóvenes de 15 a 28 años, el 54.7% del año anterior fue nivel alto. El 70% de trabajadores entre la edad de 26 y 30 años dice estar algo satisfecho, un 30% indica estar poco satisfecho. Un 43.5% de trabajadores de la edad de 21 a 25 años dice tener nivel medio de satisfacción con la participación de la empresa, y un 56.5% indica tener alto. El 60% indica tener un nivel educativo de pregrado concluido, y el 30% estudios incompletos. Concluyendo que: el sector confecciones que fue objeto a estudiar, se determina que las variables a mejorar obtuvieron los resultados deseados y existen otras variables que puedan influenciar en el clima organizacional y la satisfacción laboral. También se requiere evaluar la retribución económica, reconocimientos, participación, estímulos, apoyos, para los colaboradores del sector confecciones ya que la mayoría no está de acuerdo con el reconocimiento y logros que le da la empresa, esto a futuro puede generar renuncias de los colaboradores, baja participación, un clima laboral desfavorable y afectar la imagen de la compañía, por lo que se propone a este sector revisar los beneficios que contribuyen con el bienestar de los colaboradores.

2.1.2 Nacional

Variable 1 y 2: Clima organizacional y satisfacción laboral

Pérez (2022) en su tesis de licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán, Perú. Titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*; tuvo como objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el área de seguridad de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población está comprendida por 67 trabajadores, para recopilar la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 19 preguntas, los resultados fueron que: Se evidencia un 56.7% en referencia a la realización profesional y personal en los colaboradores dicen que relación es de nivel medio, con un 28.4% se determina un nivel bajo y con un 14.9% un nivel alto. Se observa que existe un nivel alto de 35.8%, seguido de 32.8% en nivel medio y un 31.3% nivel bajo en el involucramiento laboral, siendo así el compromiso e identificación hacia la institución. El 38.8% opina con un muy de acuerdo, seguido de un 31.3% en desacuerdo. El 38.8% considera muy de acuerdo, con el 29.90% en desacuerdo en que los jefes deben tener una comunicación fluida y clara entre con sus trabajadores. El 47.8% en referencia a las condiciones laborales en obtener sus beneficios laborales con un nivel medio, 26.9% con un nivel alto, y un 25.4% un nivel bajo. Se evidencia que el clima organizacional obtiene un nivel medio con el 41.8%, seguido de 29.90% nivel bajo y un 28.4% con un nivel alto, lo cual predomina que en su mayoría se puede considerar no tan malo el clima organizacional en la institución. El 50.7% de los encuestados optan por un nivel medio en referencia a la satisfacción intrínseca como reconocimientos, logros y responsabilidades, siendo el más predominante en todos los niveles. Con un 44.8% en el nivel medio en referencia a la satisfacción extrínseca como el salario, seguridad, ambiente físico, seguido de un 29.9% de nivel bajo y un 25.4% en nivel bajo. El 52.2% en satisfacción laboral se inclina por el nivel medio y existe un 37.3% de nivel bajo por lo tanto la satisfacción laboral dependerá de un buen clima laboral. Se concluye que: el clima organizacional es nivel medio lo que permite referir que existe un número considerable de colaboradores que consideran estar trabajando en un entorno no apropiado para desarrollar sus funciones encomendadas. Por lo tanto, la satisfacción laboral logro alcanzar un nivel medio, que indica que existen algunos colaboradores que demuestran no estar satisfechos completamente. Podemos decir que el

clima organizacional tiene mucha importancia en los colaboradores de la municipalidad de Chiclayo, brindar capacitaciones, permitirá sensibilizar al personal y crear un clima más armonioso, de tal manera podemos indicar que hay una buena satisfacción laboral y mayor compromiso y productividad del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo.

Peña (2020) en su tesis de licenciado en Administración en la Universidad San Pedro, Perú. Titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Mato, 2020*; tuvo como objetivo general: Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato - 2020. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población está comprendida por 23 trabajadores, para recopilar la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 26 preguntas, los resultados fueron que: El 69.6% corresponde al género masculino y el 30.4% pertenece al género femenino. El 42.5% tiene de 10 años a más. El 34.8% son servidores públicos, el 30.4% son funcionarios públicos, el 21.7% son empleados de confianza. El 69.5% de trabajadores considero que el clima organizacional es regular, mientras que el 30.43% indico que es buena. EL 78.3%, considera que la supervisión es buena, según resultados las condiciones laborales, el involucramiento laboral la comunicación y la autorrealización dentro de la institución del clima organizacional que se encuentran en nivel regular, según el 82.6%, 69.6%, 60.9% y 52.2%, respectivamente. El 65.2% de trabajadores posee un nivel de satisfacción laboral regular, mientras que el 34.8 posee una satisfacción laboral alta. El 82.6% posee un nivel alto de satisfacción laboral respecto a las condiciones de trabajo. Los beneficios económicos, significado de la tarea, el reconocimiento personal o social son dimensiones de satisfacción laboral se encuentran en un nivel regular, según el 60.9%, 56.5%, y el 56.5% respectivamente. 12 de ellos (52.2%) considera que el clima organizacional es regular, 5 colaboradores (21.7%) considera q el clima es bueno, pero posee un nivel de satisfacción alto, Se concluye que: El clima organizacional es regular permitiendo atender demandas de la comunidad de forma rutinaria, en cuanto a la satisfacción laboral de los colaboradores es regular, por lo tanto, los colaboradores no trabajan involucrados para lograr los objetivos. Por lo tanto, se determina que el clima organizacional alcanzo un medio con el 41.8%, lo que permite referir que existe un número considerable de colaboradores que consideran estar trabajando en un entorno no apropiado

para desarrollar sus funciones encomendadas, se dice que la satisfacción laboral logro un 52.2%, lo que indica que existen algunos colaboradores que demuestran no estar satisfechos completamente. Se resalta que, si existe relación entre la variable del clima organizacional y la variable satisfacción laboral, por lo tanto, se tiene que proyectar, para una mejora continua de dicha institución.

Quiroz (2021) en su tesis de licenciado en Administración de empresas en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú. Titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Cajamarca, Cajamarca 2021*; el objetivo es ver la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Municipalidad provincial de Cajamarca, Cajamarca 2021. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población está comprendida por 332 colaboradores, para recolectar los datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario de 29 preguntas, los resultados fueron: La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad provincial de Cajamarca es positiva considerable con un valor de coeficiente de Rho de Spearman al ubicarse el valor 0.617 entre los rangos + 0.51 a + 0.75. La relación de estructura de trabajo y la satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Cajamarca, es positiva mediana, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de valor de 0.322, manteniéndose en el rango de +0.11 a +0.50. La relación de liderazgo y satisfacción laboral es positiva mediana, encontrándose en el rango de +0.11 a +0.50, con un coeficiente de correlación de 0.400. La relación entre toma de decisiones y la satisfacción laboral es positiva media con coeficiente de 0.228 ubicado en el rango de +0.11 a +0.50. La relación de motivación y satisfacción laboral es positiva mediana con valor de 0.269 entre los rangos +0.11 a +0.50. Se concluye que: Recomendar desarrollar charlas y talleres de retroalimentación mensual por áreas para reforzar el conocimiento sobre el organigrama de esta entidad, también las actividades y responsabilidades de cada uno de los colaboradores, logrando reforzar las dimensiones estructurales de trabajo.

Salazar (2021) en su tesis de licenciatura en Psicología en la Universidad Ricardo Palma, Perú. Titulado: *Satisfacción Y clima laboral en trabajadores de la subgerencia de logística corporativa de la Municipalidad de Lima Metropolitana*, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción y el clima laboral en la subgerencia de logística corporativa de la Municipalidad metropolitana de Lima. El tipo de investigación

fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población muestral está comprendida por 60 trabajadores, para recopilar la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 50 preguntas, los resultados fueron que: el 76.7% obtuvieron un nivel regular con la variable de satisfacción laboral, el 23.3% presenta un nivel bueno, siendo relevante mencionar que no se encontraron colaboradores con nivel malo. El 70% de colaboradores presenta un nivel de satisfacción laboral regular, mientras que el 30% tiene un nivel bueno, destacando la ausencia de un nivel malo. El 88.3% aprecia la satisfacción extrínseca de los colaboradores con un nivel regular. El 90% de colaboradores de la subgerencia presenta un clima laboral regular, detectamos que los colaboradores sienten comodidad perteneciendo a un ambiente atractivo. El 85% de encuestados presenta una buena realización personal. El involucramiento laboral en los trabajadores de la subgerencia de logística, tiene un nivel regular con un 93.3%. La supervisión en los colaboradores indica con un 95% que se encuentran en un nivel regular, la dimensión de comunicación en los trabajadores esta con un 51.7% nivel bueno, mientras un 48.3% dentro del nivel regular. El 70% de los encuestados tiene una dimensión laboral buena, mientras que el 30% presenta un nivel regular. El 76.7% de los colaboradores tiene un clima laboral y satisfacción de nivel regular, el 23.3% tiene buena satisfacción, el 90% resalta clima laboral regular. El 61.7% aprecia que los colaboradores tienen realización personal de nivel bueno y satisfacción regular, el 23.3% presenta buena satisfacción y buen clima laboral. El 76.7% tiene involucramiento laboral y satisfacción de nivel regular. Podemos ver que el 76.7% de los encuestados perciben regular supervisión laboral y regular satisfacción; quienes presentan buena satisfacción, el 18.3% perciben regular supervisión laboral y el 5% tiene buena supervisión, el 95% percibe regular supervisión. Encuestados tienen regular satisfacción 76.7%, siendo el 48,3% perciben regular comunicación y el 24.8% buena comunicación, el 23.3% tiene buena satisfacción y buena comunicación. El 48.3% su nivel de comunicación es regular, mientras el 51.7% tiene nivel bueno. El 76.7% tiene satisfacción regular, siendo el 46.7% tiene condiciones laborales de nivel bueno y el 30% nivel regular, el 23% tiene satisfacción y condición laboral de nivel regular. Cabe señalar que el 70% presenta condiciones laborales de nivel bueno y el 30% de nivel regular. Se concluye que; existe relación estadísticamente entre la satisfacción y la realización personal del clima laboral.

Alfaro (2022) en su tesis de maestría en Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Titulado:

Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, la Libertad, 2022. Tuvo como finalidad ver si existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, la Libertad, 2022. El tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población está comprendida por 40 colaboradores, para recopilar la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario 22 preguntas, los resultados fueron que el 58.3% de personal indica que existe nivel medio de clima organizacional en el municipio. Seguido por un 22.2% indica que existe un nivel alto y otro 19.4% que existe un nivel bajo. El 63.9% indica que existe nivel medio de satisfacción laboral en el municipio de Sánchez Carrión, un 27.8% que manifiesta que existe un nivel alto. Un 63.9% en los trabajadores indican que existe nivel medio de satisfacción laboral; un 27.8% que manifiesta que existe un nivel alto. El 58.3% identifica que los niveles del clima organizacional de la institución tienen un nivel medio, seguido por un 22.2% manifestaron que existe un nivel alto y el 19.4% indica que tiene un nivel bajo. Se concluye que un plan de capacitaciones de forma periódica, en todas las áreas de la institución, con el propósito de que el personal entienda claramente los reglamentos y estructura organizativa, políticas para poder fortalecer un nivel de confianza para la buena toma de decisiones.

2.1.3 Regional/local

Variable 1 y 2: Clima organizacional y satisfacción laboral

FRÍAS (2022) en su tesis de Licenciado en Administración en la Universidad San Pedro, Piura. Titulado: *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021.* Que tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores. El tipo de la investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población muestral está comprendida por 150 trabajadores, para recopilar la información se aplica la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de 34 preguntas, los resultados fueron: podemos decir que el 28.7% indica que tiene un clima organizacional adecuado, el 60.7% indica que es suficiente. El 24.0% dice que la estructura organizacional es débil, el 49.3% regular y la buena el 26.7%. Las malas relaciones regulares el 40.0% y las buenas el 44.7%. La mala recompensa es el 20.7%. La normal el 66.7%, el 58.0% medianamente satisfecho y el 28.7% satisfecho. Se concluye que, en el marco de este estudio administrada por el alcalde, se alienta a todos los

funcionarios de la municipalidad de Piura 2021 a mejorar las condiciones laborales de los órganos municipales, oficinas y atención al público. De esta manera se atrae la atención de los contribuyentes al momento de realizar los trámites, esto ayudara a unas mejores condiciones laborales. Motivamos a los gerentes a planificar capacitaciones de clima organizaciones, incluyendo al colaborador sea parte de lo importante de la misión, visión y estrategia de desarrollo, para logran un buen clima organizacional.

Carrillo (2022) en su tesis de maestría en Gestión Publica en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una gerencia regional – Lambayeque*. Planteo como objetivo: determinar la percepción que existe del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una gerencia regional de Lambayeque. El tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población muestral es de 102 colaboradores, para recopilar la información se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un formulario de 46 preguntas, los resultados fueron: el 60% indica que tiene un elevado clima organizacional por parte del personal administrativo. El 39% tiene un nivel medio de estilo de la dimensión estilo de dirección, el 51% indica tener un nivel alto. El 60% respondieron positivamente a las valoraciones con un casi siempre. Con el 51% y 38% indican que la dimensión estructural organizacional tiene un nivel medio y alto. El 85% muestra un clima organizacional bueno. Un 57% indica tener una satisfacción intrínseca moderada, el 27% respondió positivamente. Con un 40% dentro de la gerencia indica que la dimensión de satisfacción extrínseca tiene un nivel medio, el 23% nivel alto y el 37% un nivel bajo. El 55% muestra un clima de satisfacción laboral moderado con a veces y casi siempre, el 21% de manera positiva, el 22% tuvieron resultados negativos, por parte de sus colaboradores. Se concluye; que el personal administrativo de la gerencia regional de Lambayeque tiene un clima organizacional alto, por lo tanto, el personal tiene una satisfacción laboral moderada. Se recomienda a los gerentes y colaboradores realizar capacitaciones y focalizarlos para trabajar en equipo.

López (2022) en su tesis de licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Piura, Perú. Titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral del hospital de Chulucanas de Piura 2021*. Tuvo como objetivo; determinar cuál es la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral. El tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, diseño de la investigación no experimental, de corte

transversal. La población y muestra estuvo comprendida por 48 trabajadores, para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 36 preguntas, cuyos resultados fueron los siguientes: El 27.1% indica que el clima organizacional es pésimo o malo. En cuanto un 47.9% califica la satisfacción laboral como regular, el 45.8% como malo. El 50% dice que la comunicación en el hospital es mala, el 54.2% dice que la confianza es regular, mientras un 35.4% considera que la confianza es mala, el 47.9% califica la motivación como regular, mientras un 18.8% indica que es pésima. El 68.8% indica que el liderazgo es regular y el 18.8% considera que es malo. El 45.8% indica que el salario es malo, y otro 45.8% considera regular. El 58.3% percibe que las oportunidades de promociones son malas. Un 45.8% considera que las condiciones de trabajo son malas, y un 37.5% las ve como regulares. Se concluye que el clima organizacional es malo y tuvieron una satisfacción laboral negativa. Existe una relación a nivel medio o regular, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es por ello que se debe implementar un programa integral de mejora del clima organizacional, como también fomentar retroalimentación, mediante reuniones de equipo, y encuestas de satisfacción. Promover la transparencia en la toma de decisiones en la comunicación de cambios organizacionales.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Clima organizacional

Definición

Garay (2021) señala que, actualmente en el mundo en que vivimos se encuentra en constantes cambios, no es la excepción de que toda organización genere cambios en su ambiente laboral u estructura organizacional o en cualquier recurso con los que cuente dicho organismo, el clima organizacional, es una parte importante de los colaboradores, para que demuestren sus capacidades adquiridas ante sucesos simples, por medio de la comunicación, intercambio con otros colaboradores se logran los objetivos propuestos y muy buenos resultados.

Para el área de recursos humanos, este tiene que adecuar nuevas estrategias, unas buenas condiciones de labor estables, para que el resultado sea de buenos desempeños, teniendo presente su salud laboral, su estado físico, social y emocional, y también un salario adecuado a la labor que realiza, ante todo esto para que el trabajador se sienta complacido. El clima organizacional se basa en motivación y comportamiento de sus integrantes de una organización, según las investigaciones planteadas su origen está en la sociología y

disciplina, destacar lo importante que es el trabajo de los colaboradores en un sistema social. También indica que es una pieza importante en el desarrollo empresarial, ayuda a generar cambios de cultura en las organizaciones porque se enfoca en el clima organizacional, porque depende de una organización o una empresa.

Dimensión 1: Cultura organizacional

Galarza (2023) Señala que en términos generales la cultura organizacional se basa en valores, creencias y acontecimientos de los miembros que hay en común, sirve como inicio porque aporta pensamientos y sentimientos en la toma de decisiones o de una actividad de la organización. La cultura organizacional es vista como los éxitos y fracasos que se obtiene en cada institución durante su proceso de actividad, donde permitirá evaluar y crear un sistema de comportamiento adecuado o inapropiado para que la organización fluya con normalidad, también podemos decir que es un grupo de sucesos, valores, normas, enseñanzas, compartidas de los miembros de una organización.

Pérez (2022) señala que, la cultura organizacional se basa teóricamente a partir del comportamiento de los colaboradores, donde cada colaborador tiene su propia forma de actuar, una guía de comportamientos, a lo que llamamos cultura personal. En conclusiones es la suma de interacciones personales, visto como un concepto de comportamientos, interacción con los demás miembros de la organización o de otras organizaciones.

Indicador 1: Organizaciones

Las organizaciones hacen frente ante inminentes, evoluciones por lo que logran resultados positivos y beneficiosos. Las organizaciones en busca de supervivencia ante entornos cada vez más dinámicos y competitivos. Teniendo en cuenta que una organización es un conjunto de elementos, compuesto primordialmente por personas, que actúan e interactúan entre sí, para que los recursos humanos y financieros, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no. (Gómez, 2021).

Una organización se basa en buscar y aplicar cambios para el bien y mejora de una institución o empresa, generando ganancias económicas, de tal modo se preocupa por un desarrollo y crecimiento profesional, beneficiando con incentivos hacia los colaboradores. Para ello se necesita de personal capacitado que tenga el conocimiento necesario para llevar a cabo las funciones de la institución. (Muñoz, 2021)

Indicador 2: Planificación

Cisneros (2023) Señala que es una herramienta que es muy importante en las organizaciones públicas y privadas, para que estén preparadas para enfrentar situaciones que

se presenten en el futuro, sirviendo de ayuda a orientar los esfuerzos a metas realistas de desempeño, es un proceso en el cual quienes toman decisiones en una organización, analizan y procesan la información determinando la evaluación de la empresa y el nivel de competitividad

Es muy importante para la creación de políticas que ayudan a las instituciones a tener una solución ante una amenaza de un problema, en la planificación se tienen que lograr los objetivos, en una buena atención, porque generaliza las actividades más importantes en cualquier nivel de las diferentes instituciones, como son los conocimientos y nuevas habilidades.(Quintero, 2020)

Dimensión 2: Recompensas laborales

Vásquez (2020) Se basa en el conocimiento, la colaboración, la participación activa del colaborador, en la que se le recompensa por sus esfuerzos, logros adquiridos en una organización, sus recompensas laborales podrían ser, un bono salarial, ascenso en el trabajo, vacaciones u lo que ordene el gerente de la oficina, es una herramienta importante en una organización, para aumentar los objetivos laborales de los colaboradores, normalmente se han usado tres principios de recompensas laborales: La necesidad, La igualdad y la equidad.

- **La equidad:** Llamemos equidad a las normas o contribuciones en común de cada colaborador, se define que todos los colaboradores gocen de las mismas igualdades de oportunidades, para alcanzar niveles de recompensa requeridos.
- **La necesidad:** generalmente es acorde a la necesidad de cada colaborador, ya sea en recibir mayor salario o reconocer su esfuerzo en una organización.
- **Igualdad:** se ven puntos como esfuerzos laborales, los temas salariales, recompensas otorgadas por dicha organización, cada colaborador tiene los mismos derechos sin discriminación alguna y gocé de las oportunidades que ofrece la organización en la que se desempeña.

Indicador 1: Valoración del esfuerzo

Mezzadri (2021) Señala que la valoración del esfuerzo no solo es un simple agradecimiento, o un apretón de manos para que un colaborador sea productivo y se sienta motivado a trabajar, los jefes de área tienen que implementar las herramientas necesarias hacia los colaboradores para facilitarles y simplificarles su actividad que realizan, también ayudarlos y orientarlos cuando tengan una inquietud el colaborador, compartir opiniones sobre el trabajo que realizan con sus superiores, tener un ambiente en donde desarrollen sus capacidades y alcancen sus objetivos.

Valorar el esfuerzo laboral es muy importante, porque se logra tener colaboradores motivados y eficientes, que sirve de mucho en una organización pública o privada, la valoración y una buena compensación origina que el colaborador sea propenso y se identifique con la institución, de lo contrario cuando no se les valora su esfuerzo laboral, y no se le es bien remunerado, genera que el trabajador no sea productivo, tenga baja motivación y genere incomodidad con sus compañeros.(Arróspide, 2019)

Indicador 2: Motivación

Martínez (2020) La motivación es el procedimiento del esfuerzo, la persistencia y la intensidad que realiza un colaborador para llegar a sus objetivos, es lo fundamental cuando se refiere a la motivación, el colaborador actúa de distintas maneras. En las organizaciones cuando una persona está motivada, tiene un mejor rendimiento en sus labores, se desempeña un mejor rendimiento dentro de las organizaciones y unos beneficios excelentes.

La motivación laboral es una parte fundamental de las organizaciones, ya que de ello depende el éxito las empresas, se tiene que impulsar a los colaboradores a tener un desempeño respecto a sus actividades diarias. Es motor que nos impulsa a movernos en una empresa o institución para ello tenemos que tener en cuenta unos aspectos que influyen en la motivación laboral como lo son: El lugar de trabajo, el ambiente de trabajo, participación y autonomía, las condiciones de trabajo, el desarrollo de las organizaciones.(Parrales, 2022)

Indicador 3: Sueldos y beneficios

Sueldo: Remuneración que recibe un colaborador por su servicio prestado, en las organizaciones es de suma importancia porque motiva a los colaboradores a generar un rendimiento y producción laboral. El sueldo es la paga que recibe de manera periódica un colaborador por el desempeño de un cargo o puesto, o por los servicios profesionales.

Beneficios: El beneficio puede ser un descanso semanal, gratificaciones, vacaciones, seguros de salud o el beneficio que la empresa o institución le otorga al colaborador que hace referencia a la productividad positiva de un bien o servicio. (Benítez, 2023)

Gómez (2020) Si se le exige al colaborador un buen rendimiento y lograr los objetivos propuestos, entonces tiene que ser bien remunerado para seguir cumpliendo sus objetivos, porque a fin de cuentas los beneficios son para la empresa, un buen ambiente laboral y una remuneración justa, permite tener colaboradores que se sientan identificados con la institución incrementando ahorros en la rotación del personal.

Indicador 4. Protección social

La Protección social se configura como el objetivo prioritario del gasto de las Administraciones Públicas, esto indica que tiene un impacto en el potencial control del aumento del riesgo de pobreza; ante esta nueva realidad, los sistemas de protección social no están evolucionando al mismo ritmo que la creación de empleo para evitar que determinados colectivos se queden fuera. (Sánchez, 2021)

Protección social, existen dos casos: los colaboradores que son contratados por una empresa y reciben un salario a cambio de sus esfuerzos o los son independiente.

- Colaboradores contratados: por medio de su salario tienen la oportunidad de acceder al ahorro de pensión, recibir sus compensaciones por tiempo de servicio (CTS), la remuneración mínima vital (RMV), en términos generales se dice que una parte la asume el empleador y la otra parte el colaborador.
- Colaboradores independientes: este tipo de colaborador no se les obliga a cotizar la seguridad social, pudiendo tramitarlo por su cuenta, la mayoría decide no hacer nada, pasando a ser informales que no cumplen la ley, sin poder gozar lo beneficios de protección social.(Carrasco, 2022)

Dimensión 3: Relaciones laborales

Ortega (2023) señala, que son expectativas que realizan los encargados y dirigentes de organizaciones en el cual miden el porcentaje motivacional del personal, también comprende las situaciones del empleado, tanto económicamente, como horario de trabajo, el trato adecuado que se le va a brindar, a todo esto, el colaborador adquiere conocimientos para un manejo adecuado de la organización. Las relaciones Laborales con el paso de los años se determinan los problemas motivo del cual se originan el despido de los colaboradores, pero actualmente se hacen esfuerzos para que todo se base en la relación laboral. Definitivamente, con la tecnología actual en la que vivimos ha ocasionado un gran cambio en esta sociedad, por tal motivo las relaciones laborales no se han quedado atrás favoreciéndose de ello tienen más información y les permite crear herramientas que les hace más fácil el control de los trabajadores, así como tener el control de la actividad productiva y para poner sanciones si es que se origina cualquier falta grave o leve, también se utiliza para la selección de personal nuevo.

Relaciones laborales se basa en la relación que tiene la empresa con el colaborador por medio de los contratos de trabajo, como se pueden mencionar ciertas características a continuación:

- Tener un mejoramiento de las condiciones de trabajo: La empresa ofrece un ambiente de trabajo estable y fuera de peligro, salario justo, respeto por la jornada laboral, brindar oportunidades, teniendo una productividad excelente.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Remuneraciones
- Igualdad de género sin discriminación.
- Oportunidades laborales.

Una buena coordinación de las empresas genera productividad y motivación de los trabajadores, generando ganancias y beneficiando a las empresa o institución, (Carrasco, 2022).

Indicador 1: Trabajo en equipo

Aguirre (2023) Es una herramienta en la cual el colaborador genera experiencias para trabajar unidos con el único propósito de lograr un objetivo, obteniendo buenos resultados, nos enseñó lo importante que es trabajar en equipo en una organización u institución, porque se puede participar libremente y aportar ideas que sean importantes para el beneficio de la organización.

Es la base importante que se tiene que tener en cuenta en las organizaciones o empresas, ayudando al colaborador a motivarse, tener un buen desempeño, lograr objetivos, aprende nuevas técnicas de trabajo, en conclusión, un buen trabajo en equipo genera un buen rendimiento y una productividad de calidad. (Oblitas, 2020)

Indicador 2: Relación con superiores

Se tiene que tener respeto entre jefe y colaborador, porque ambos tienen opciones distintas y estar en constante comunicación se llegan a solucionar los problemas que se pueden originar en las actividades laborales. Se tiene que ser un jefe que respete a sus colaboradores para así crear un ambiente que motive a cumplir los objetivos, de tal manera que se sientan orgullosos de tener un jefe que está al pendiente de sus solicitudes y los aconseje por si tiene cualquier inquietud. (Villarreal, 2021)

Indicador 3: Respeto

El respeto es reconocer los derechos de una persona y de la sociedad, nos lo enseñan desde pequeños sobre la importancia del respeto, lo enseñan nuestros padres y en la escuela lo aplicamos. Aplicar el respeto en las instituciones públicas es muy importante, porque demuestra las personas que somos, también para trabajar en un clima organizacional y en buen ambiente laboral es necesario respetarnos entre colaboradores y superiores, para

completar las metas propuestas, fomentar el respeto ayuda a convivir en armonía. (Oliveros, 2019)

Dimensión 4: Identidad organizacional

Pérez (2022) Señala que es importante para entender como los colaboradores analizan los problemas que se presenten, sea el caso de un acontecimiento grave, originara un problema en la identidad organizacional. Para obtener una motivación organizacional definida, es compromiso de los dirigentes que sean claros con sus ideas y aportes para alcanzar las metas establecidas, las investigaciones de identidad organizacional es una parte importante para ver el comportamiento de las organizaciones, dando como resultado que es un concepto gerencial, decisiones concretas y de mucha conectividad. Conceptualmente se basa en creencias promulgadas por miembros de organizaciones, en base distintas y concretas sobre qué significado se tiene en una identidad organizacional, donde estudios polémicos indican relación de identidad organizacional y las decisiones de una organización.

Indicador 1: Satisfacción

Córdova (2023) Señala que por este medio se determinan el éxito y fracaso de una organización, ya que son los colaboradores quienes realizan que esto sea posible, por eso se les tiene que valorar el esfuerzo que realiza cada colaborador, la satisfacción laboral, es elemental y tiene que estar presente en las organizaciones, de igual forma en los colaboradores que se esfuerzan por ella.

Se basa en entender el bienestar, las necesidades básicas de los colaboradores tanto de instituciones públicas como privadas, definitivamente la satisfacción son los incentivos, y para tener un crecimiento profesional dentro de las mismas. (Portilla, 2020)

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición

Sernaqué (2019) Señala que es una parte importante en la vida de los colaboradores, tanto en el trabajo de las organizaciones, como el tiempo que se invierte en el a todo ello se debe considerar el estado físico, social y psicológico del colaborador, enfocándose en la felicidad y logros de los objetivos. En base a varias investigaciones se obtuvieron dos grupos que aportan la información necesaria y lo definen como: actitud generalizada en el trabajo y lo otro como un sentimiento o respuesta afectiva en las organizaciones. Otro concepto informa que satisfacción laboral, resulta de la condición personal, social y económica del colaborador siendo valoradas en el entorno organizacional. La satisfacción da como

resultado de que los colaboradores estén familiarizados con el lugar donde se llevara a cabo sus actividades.

Dimensión 1: Beneficios laborales y remunerativos

Son una herramienta general que motiva al colaborador a tener un mejor desempeño y crecimiento mejorando la calidad de la empresa o institución, de la misma manera permite tener profesionales, ayuda a trabajar en equipo, genera entusiasmo, productividad, compromiso y fidelidad. Por otro lado, son una iniciativa que la institución o empresa otorga a los colaboradores para tener una mayor calidad laboral, se logra que los colaboradores trabajen con más entusiasmo. (Pacheco, 2022)

Indicador 1: Estimulo

Es un elemento exterior que motiva el desarrollo de una determinada actividad. En el caso de la economía, se puede aplicar en el entorno macroeconómico y privado. Entonces el estímulo es una acción que tiene como propósito generar una reacción se realiza como un proceso orientado al mejoramiento de las condiciones de vida de cada funcionario y colaborador, que favorezcan el desarrollo integral, su nivel de vida y el de su familia; de esta manera se logra la satisfacción de las necesidades de cada uno de ellos, a fin de que se labore en un ambiente armónico y pacífico. (Salazar, 2023)

Indicador 2: Salario

Romero (2020) Señala que es la forma de analizar el desempeño laboral, y el compromiso que el colaborador demuestra, un buen pago justo motiva al colaborador a contribuir en tomar decisiones positivas, mejorando sus objetivos y dando un buen rendimiento empresarial, por lo tanto, cualquier alteración entre los resultados y el trabajo va a producir un desempeño de calidad. Una remuneración que recibe un colaborador por su tiempo de servicio prestado a una empresa o institución pública, es la base económica de su familia, ya que de ello les dan a sus hijos estudios, y cubren los gastos que se presenten en el hogar, podemos encontrar varias formas de salario, como el salario mínimo, salario integral, en especies, y los salarios fijos.

Indicador 3: Desarrollo

Tiene varias definiciones, pero un concepto complejo es que se define y evalúa de acuerdo a criterios muy distintos. En este sentido la finalidad de cualquier tipo de políticas de estado, en principios, apuntan a alcanzar el mayor grado de desarrollo en distintas circunstancias de la vida. (García, 2023)

Indicador 4: Seguridad

En cualquier trabajo, ya sea en empresas o instituciones públicas se tienen que tener en cuenta la seguridad en el trabajo, brindarles las herramientas necesarias a los trabajadores es una responsabilidad de todos en general, para que tenga un buen clima laboral, tomar medidas de seguridad ayuda a prevenir riesgos en la salud, de tal manera se tienen que implementar medidas de seguridad laboral. (Ewes, 2022)

Sus implicaciones en la seguridad, revistiéndola de mayor importancia de la cual se encargaría la política común. Evidentemente, según se entienda el concepto de seguridad, se podría adecuar el asunto de la seguridad de toda índole; Una de las principales concepciones de seguridad es la protección de los valores adquiridos. En esta concepción, la intromisión al interior de las fronteras de individuos extranjeros con valores diferentes podría implicar un eventual cambio de los valores de la nación receptora, convirtiéndose en una amenaza. Dicha injerencia del alter en la normalidad de la nación ha sido objeto de temática discursiva para la imposición de políticas proteccionistas y excluyentes, es por ello que la seguridad es un problema latente de todos que debemos de poner énfasis desde nuestro hogar. (Villamizar, 2024)

Dimensión 2; Condiciones laborales

García (2022) Señala, por muchos esfuerzos que se hacen para tener una buena condición laboral, no faltan los accidentes en el trabajo, lo cual siguen siendo un problema en la salud de los colaboradores. La Organización del Trabajo dio un cálculo de que en el año ocurren alrededor de 374 millones de accidentes en el mundo, afectando gravemente la economía en países no desarrollado. Otro factor que afecta gravemente a la condición laboral son el exceso de horas de trabajo, algunos colaboradores trabajan en condiciones peligrosas, otros lo hacen por recuperar hora de trabajo, todo esto puede llevar al colaborador a sufrir daños que van a perjudicar su salud.

Indicador 1: Medidas y seguridad

Se caracteriza por la prevención de accidentes en el ámbito laboral, para esto se toman medidas y acciones para garantizar la integridad física y mental, en tal caso dichas entidades tienen que contar con normas de medidas de seguridad en el trabajo, las capacitaciones constantes a sus trabajadores sobre los riesgos y peligros dentro de la empresa a los cuales están expuestos, en el Perú se han implantado medidas para la prevención de accidentes en el trabajo, pero siempre ocurren accidentes laborales por lo que existe deficiencia en la gestión de seguridad, (Ewes, 2022).

Indicador 2: Materiales y equipo

Son herramientas muy importantes en las empresas o instituciones para poder realizar una labor asignada, llevar los equipos necesarios y los materiales adecuados nos brinda una mayor seguridad laboral, en la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad se tiene que contar con los equipos fundamentales para las labores diarias, como por ejemplo las computadoras en buen estado, las sillas que no estén malogradas, mesas actas para soportar peso, cámaras funcionando para trabajar en buen clima laboral y de una satisfacción aceptable. (Ewes, 2022).

Indicador 3: Ambiente de trabajo

En las entidades del sector público se busca que el trabajador se identifique y cumpla con los objetivos, propósitos estratégicos, valores, misión, visión de la institución; sin embargo, no se presta la importancia debida respecto a la satisfacción, el bienestar y expectativas que tiene el trabajador para un buen rendimiento laboral desde su puesto de trabajo. En ese contexto, uno de los elementos importantes es favorecer un ambiente acogedor por lo que resulta necesario tener y mantener un ambiente favorable para conseguir una motivación intensa y así lograr los objetivos, metas tanto personales como de la institución. (García, 2023).

Llegamos a la conclusión que en un ambiente de trabajo nos conlleva a la productividad si depende del tipo de clima laboral presente, un clima laboral positivo motiva al trabajador a cumplir las expectativas de la empresa, puesto que se le está siendo recompensado su trabajo, contrariamente un clima laboral negativo no motiva a los empleados, además de que los hace carecer de sentido de pertenecía, afectando de forma negativa a la productividad. (Ramos, 2023)

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Paredes (2019) Son muy importantes las relaciones interpersonales en las organizaciones, porque genera un clima laboral y a tener una buena producción, ayuda a identificar los riesgos que puedan existir e implementar programas para mejorar las relaciones interpersonales, en tanto el desempeño laboral tiene que ser excelente entre las organizaciones, por lo que se tiene que buscar nuevas formas para tener una producción de calidad, como mejorar el clima laboral, la satisfacción laboral, que son sumamente importantes.

Gómez, (2021) señala que es comunicación mutua entre colaboradores, porque es un punto importante donde se acuerdan metas, ideas y puntos de vista, todo esto puede ser no

beneficioso para la empresa, pero las aportaciones de las ideas pueden servir para bien o mal, también sirve de conocimiento para ver el avance de un trabajo, el empeño que le pone a la actividad que realiza.

Generalmente las relaciones interpersonales, se basan en el conocimiento mutuo que adquieren los colaboradores para tener una buena comunicación con sus compañeros para alcanzar metas diarias y tener buenos resultados.

Indicador 1: Comunicación

Amaris (2021) La comunicación es la forma en que los colaboradores se relacionan con las empresas, permite contar con un clima laboral excelente, porque cada uno de los colaboradores y cualquier organización genera resultados que benefician a la empresa, por lo tanto el trabajo en equipo es fundamental porque se tiene una comunicación fluida, la cual su único objetivo sea el cumplir sus metas y tener beneficios para la institución o empresa, tanto jefes de área como colaboradores deben tener el conocimiento de cómo es el comportamiento de sus demás compañeros, por ello la motivación, el trabajo en equipo, las interacciones son importantes para tener colaboradores más efectivos.

Las empresas enfrentan un mercado globalizado y exigen un manejo adecuado y correcto de comunicación, para poder competir en el mercado empresarial. La comunicación es una herramienta poderosa por las formas de relacionarse, cultura, identidad, identidad y política, es necesario tener confianza al momento de expresarse en forma clara y oportuna. (Sefar, 2023)

Indicador 2: Interacciones

Robles (2021) En el ámbito laboral las interacciones son las comunicaciones que existen en la organización entre colaboradores u personal administrativo, con el objetivo de explicar las actividades que se tienen que realizar, logrando metas a través de contactos entre ambas partes, porque cada individuo tiene diferentes formas de interactuar con sus compañeros, centrándose en el beneficio que se da y se recibe entre compañeros.

Se contextualiza el concepto de interacción como una dinámica que se compone de tareas y par-participantes marcados en el contexto educativo y en el entorno en el que se desarrolla. Sea de manera síncrona o asíncrona. se lleva a cabo una revisión crítica de los estudios que analizan las habilidades necesarias que debe reunir la figura del docente como agente facilitador de la interacción, teniendo en cuenta tanto los factores internos que ocurren durante el aprendizaje como las características propias de la interacción en entornos

presenciales. es por ello que podemos hacer interacciones personales y laborales para una organización adecuada. (Gutiérrez, 2024)

Indicador 3: Coordinación

Del verbo coordinar, unidad estructura de conceptos e ideas que pretenden reflejar la condición de unión. El trabajo coordinado debe ser mediante acciones conjuntas, coordinadas desde el plano de la igualdad. Todo ello en base a protocolos conjuntos de actuación donde se preste una información y homogeneización en el uso de recursos. Por ello es la particularidad de forma organizada y ciertos tiempos de actividades que tienden a satisfacer exigencias de armonización para fines determinados. (García, 2023)

Marco conceptual

Estabilidad laboral: Domínguez (2022) señala, que son los años de servicio de un colaborador dentro de las instituciones, empresas o el sector público, es la parte del sustento económico de cada trabajador, ya que es indispensable para la satisfacción de las necesidades del núcleo familiar, es así que el trabajador mientras realice sus actividades laborales sin ningún problema o causa alguna, no puede ser excluido si no existe una razón justa para dicho despido laboral.

El contrato de trabajo: Arévalo (2021) señala que, es un acuerdo entre empleador y colaborador, en esta parte es que el colaborador presta sus servicios, y el empleador está obligada a pago de una remuneración correspondiente por los servicios prestados.

La capacidad laboral: Arévalo (2021) señala que, el colaborador está apto física y mentalmente para desarrollar las actividades por la cual fue contratado, pero se conocen algunos casos en la legislación peruana:

- **En adolescentes:** la ley N°27571 indica que, para que una persona realice un trabajo tiene que tener en cuenta las edades establecidas a continuación:
- 15 años, para las labores agrícolas, no industriales.
- 16 años para labores industriales, comerciales o mineras.
- 16 años para labores de pesca industrial.
- para las demás modalidades de trabajo, la edad mínima es de 14 años.

Selección de Personal: Badajoz (2023) indica que, es un proceso en el cual el empleador lleva a cabo a través de entrevistas, hojas de vida, este proceso de selección de personal se ha tornado un método científico, dado que el comportamiento humano nunca se podrá percibir al cien por ciento, en medida de que ya no es un trabajo cualquiera por un

individuo, si no que ahora son organizaciones, las cuales por medio de una herramienta les permita conocer a qué tipo de persona van a contratar para dicha empresa.

Compromiso laboral: Vergara (2021) indica que, se relaciona entre colaborador y empleador, se miden la dedicación, el nivel de trabajar, la resistencia mental, la participación en el trabajo, entusiasmo y las ganas que tiene de trabajar el colaborador. de otra manera es un factor fundamental porque cuando se desarrolla es beneficioso ya que aporta resultados en el trabajo y la salud.

2.3 Hipótesis

En el estudio titulado: *Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024*

En los estudios descriptivos no es necesario el planteamiento de una hipótesis, porque como su mismo nombre lo indica se basa en describir una situación real, tiene como objetivo especificar las propiedades, características, comunidades, objeto o cualquier fenómeno recopilando los datos de las variables, valiéndose de preguntas a una cierta muestra de personas que dan la información suficiente que pueden ser opiniones, comportamientos o circunstancia que se presenten. (Whiffen, 2023)

III. Metodología

3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la investigación

Tipo

Esta investigación fue de tipo cuantitativo: Según Holgado (2022) en este tipo de investigación nos permitió medir nuestras variables o fenómenos por la forma numérica y de un procedimiento estadístico descriptivo o ya sea el caso inferencial, para así poder obtener los datos de la investigación, estos datos se procesaron a través de instrumentos tal caso sea el cuestionario, folletos o una ficha de análisis documental.

Fue de tipo cuantitativo porque se utilizó instrumento de evaluación y medición tales como cuestionario desarrollado para poder recopilar los datos para la presentación de los resultados de la investigación.

Nivel

La investigación fue de nivel descriptivo- de propuesta.

Este estudio fue descriptivo porque se describieron a las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Carazas (2024). Esta investigación fue de nivel descriptivo: en este tipo de investigación el principal resultado se enfoca en describir, observar y fundamentar, pero no se pueden manipular las variables ni la búsqueda de causa efecto, se pueden utilizar los cuestionarios, entrevistas o análisis de datos que ya existen, todo esto es importante para ver la realidad de los resultados de forma más detallada.

Propuesta

En los estudios de propuesta se propone alternativa de solución para los problemas que se encontraron en las variables de la investigación.

Carazas (2024) El estudio de propuesta es una herramienta en la cual esta detallada toda la información de la investigación, en la que se comprueba que el proyecto de investigación este bien estructurado, es muy importante porque de ella depende la aprobación de las instituciones.

Diseño

La investigación fue de diseño no experimental- transversal.

Transversal porque se analizaron los datos de las variables recopiladas de una muestra, sobre el clima organizacional y satisfacción a los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad de Piura.

Esta investigación fue no experimental porque los resultados de las variables que se obtuvieron del clima organizacional y satisfacción laboral no se pueden manipular, solo podemos observar los fenómenos de forma natural para después analizarlos.

Urrúa, (2021) En la investigación no se genera ninguna situación, por el contrario, se analizan las condiciones ya existentes, que no han sido provocadas intencionalmente por quien realiza el estudio. En este estudio las variables independientes ocurren y no se puede alterar, no existe control en dichas variables, porque ya ocurrieron.

3.2 Población

Población

Carazas (2024) señala que una población es un grupo de personas, elementos, o unidades que pueden ser estudiados, para esto la población tiene que estar determinada y acorde a los objetos para la investigación. La población estuvo conformada por 250 colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Se considera a los colaboradores ya que en base a ellos se tuvo información de las variables para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Inclusión

Los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura.

Exclusión

Personal de otras gerencias de la municipalidad ajenas a la investigación.

Muestra

Carazas (2024) señala, que la muestra tiene que ser clara y precisa, para que en la investigación definan a la población completa.

La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Porque solo participaron los trabajadores que brindaron información para el desarrollo de la investigación.

Muestreo no probabilístico

En este tipo de muestreo, los componentes de la población carecen de alguna probabilidad conocida ni cuantificable por si los seleccionaran en las muestras, mientras que los elementos se seleccionan de manera más conveniente, dando como resultado una muestra no representativa de la población. (Carazas, 2024)

Es un muestreo por conveniencia, en el cual solo participaron los colaboradores que brindaron la información para llevar a cabo la investigación.

3.3 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORIZACIÓN
Variable 1 Clima organizacional	El clima organizacional, es de suma importancia para los colaboradores, en base a eso se completa los objetivos propuestos por la empresa, por lo tanto la estructura organizacional y las recompensas laborales son entes importantes dentro de la organización facilita jerarquía de liderazgo, como beneficios al colaborador, el líder de una organización es el encargado de motivar a los colaboradores a completar las actividades de manera positiva, donde se cumpla unas buenas relaciones laborales y identidad organizacional para el desarrollo y productividad de la empresa, en la actualidad descubrimos la importancia del clima organizacional para la eficiencia de los colaboradores; para un liderazgo productivo organizacional. (Castañeda, 2021)	Estructura organizacional	- Organizaciones - Planificación	Likert	Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1
		Recompensas laborales	- Valoración del esfuerzo - Motivación - Sueldos y beneficios - Protección social		
		Relaciones laborales	- Trabajo en equipo - Relaciones con superiores - Respeto		
		Identidad organizacional	- Satisfacción		

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORIZACIÓN
Variable 2 Satisfacción laboral	Definida como la conducta propia del colaborador hacia la empresa, aquí se verifica si se encuentra apto, cómodo o útil para poder llevar a cabo una actividad laboral con la finalidad de tener buena producción, por lo tanto, los beneficios laborales y remunerativos son eficaz. Cuando la satisfacción laboral del colaborador es opuesta donde en vez de tener productividad más bien perjudica a la empresa y trae grandes pérdidas económicas. Por eso las organizaciones tiene que entender que el bienestar del colaborador, es tener en cuenta las condiciones laborales y las relaciones interpersonales para tomar decisiones y solucionar la dificultad que esté presente, trabajando en equipo y con liderazgo. (Dumont, 2023)	Beneficios laborales y remunerativos	- Estimulo - Salario - Desarrollo - Seguridad	Likert	Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1
		Condiciones laborales	- Medidas y seguridad - Materiales y equipo - Ambiente de trabajo		
		Relaciones interpersonales	- Comunicación - Interacciones - Coordinación		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta que se aplicó a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Arias (2022) señala que la encuesta es una herramienta que se lleva a cabo por medio de un cuestionario, el cual solo se utiliza con personas para proporcionar información de las opiniones, comportamiento u otros casos. A través de esto se obtiene los resultados cuantitativos o cualitativos. Donde la mayor parte son datos numéricos esta técnica se utiliza en el ámbito de las ciencias sociales, pero con el pasar del tiempo se ha incluido en las investigaciones científicas. Actualmente cualquier persona lo puede realizar o lo ha realizado.

Instrumento

En la investigación se utilizó el instrumento cuestionario. Arias (2022) Señala que un cuestionario sirve para recaudar datos de una investigación, se constituye a base de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de preguntas que el encuestado debe responder.

En esta investigación, se utilizó el cuestionario el cual estuvo estructurado con 20 preguntas en escala Likert, 10 preguntas para la variable Clima organizacional y 10 preguntas para la variable Satisfacción laboral. Se realizó la validación a través del juicio de expertos en la que 3 profesionales de administración con grado de maestría y doctorado analizaron y aprobaron el cuestionario para su aplicación. A su vez la confiabilidad de los cuestionarios se estimó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach en donde el resultado para la variable cultura organizacional fue de un valor de 0.76093826, y para la variable satisfacción laboral se obtuvo una confiabilidad del 0.81081221, lo que indica que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad.

3.5. Método de análisis de datos

El análisis de datos en la investigación científica se caracteriza por tener estadística, conocimiento del campo de estudio y de enfoque crítico, en conclusión, va a generar una validez en las investigaciones, (Carazas, 2024)

Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como de figuras estadísticas.

Así mismo se utilizaron los siguientes programas informáticos: Microsoft Word, con este software se hizo posible la redacción digital y posteriormente modificaciones; del mismo modo se utilizó el Acrobat Reader XI, el cual es un software gratuito que permitió leer archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual; a su vez el Microsoft Excel, el cual fue utilizado para llevar a cabo la tabulación, elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas; así también se utilizó el programa Turnitin para hacer la verificación del porcentaje de similitud, así como el uso de Mendeley para la generación de las referencias bibliográficas en norma APA 7ma edición; por último el PPT para la presentación.

3.6 Aspectos Éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del Reglamento de integridad científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2024) actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024.

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes.

Este proceso se realizó respetando su privacidad de las personas, no se colocaron los datos personales, ni los números telefónicos, tampoco el DNI ni la firma en el cuestionario, de tal modo le harán saber que las encuestas que van a rellenar solo servirán para fines de investigación. Se garantizó la confidencialidad de los empleados de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura. No se divulgó ninguna información personal sin el consentimiento explícito del individuo. Además, se aseguró que cada empleado tenga la opción de retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión.

Cuidado del medio ambiente: Dado que el estudio se centró en la Gerencia de Gestión Ambiental, se puso un énfasis particular en minimizar el impacto ambiental de la investigación. Esto incluye el uso de encuestas impresas en papel y la minimización del uso de recursos físicos siempre que sea posible, se usó adecuadamente la energía eléctrica que es fundamental para la conservación del medio ambiente

Libre participación por propia voluntad: Cada empleado se le informó sobre el propósito de la investigación y se le pidió su consentimiento con el protocolo del consentimiento informado, antes de participar. Se aseguró que cada empleado comprenda que su participación es completamente voluntaria y que puede retirarse en cualquier momento.

Beneficencia, no maleficencia: Los resultados de la investigación beneficio directamente a los empleados de la Gerencia de Gestión Ambiental al proporcionar recomendaciones para mejorar el clima organizacional. Esto puede conducir a un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo para todos los empleados. Se tomaron todas las medidas necesarias para garantizar que la participación en el estudio no cause ningún daño o incomodidad a los empleados, realizando las encuestas fuera del horario laboral para evitar interrupciones en el trabajo.

Justicia: Todos los empleados se les trató con respeto de manera equitativa y justa durante la investigación. Se aseguró que todos los empleados tengan la misma oportunidad de participar y que sus opiniones sean valoradas por igual. Además, se les proporcionará a todos los empleados una copia de los resultados de la investigación si así lo desean.

Integridad y honestidad: Que los datos que se presentaron en esta investigación son reales, no habido manipulación de los resultados y se puede evidenciar en las referencias porque están cada uno de los autores que se están presentando. Se mantuvo la integridad y honestidad en todas las etapas de la investigación. Se recogió y analizó la información de manera justa y precisa, y se presentó los resultados de manera transparente.

IV. Resultados

Variable 1. Clima Organizacional

Tabla 1

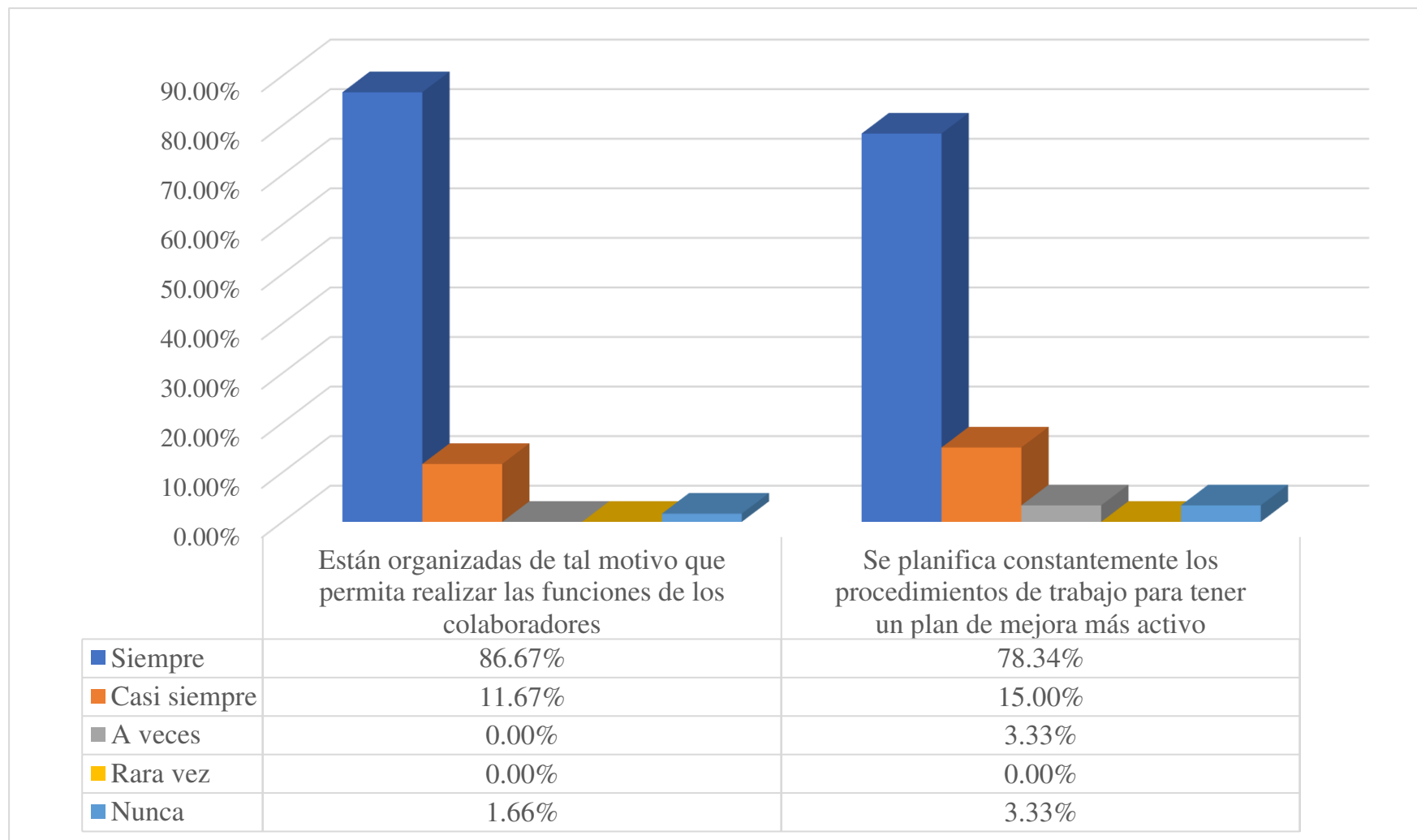
Característica de la estructura organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Característica de la estructura organizacional	n	%
Están organizadas de tal motivo que permita realizar las funciones de los colaboradores.		
Siempre	52	86.67
Casi siempre	7	11.67
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	1	1.66
Total	60	100.00
Se planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo		
Siempre	47	78.34
Casi siempre	9	15.00
A veces	2	3.33
Rara vez	0	0.00
Nunca	2	3.33
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Figura 1

Característica de la estructura organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a la característica de la estructura organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Tabla 2

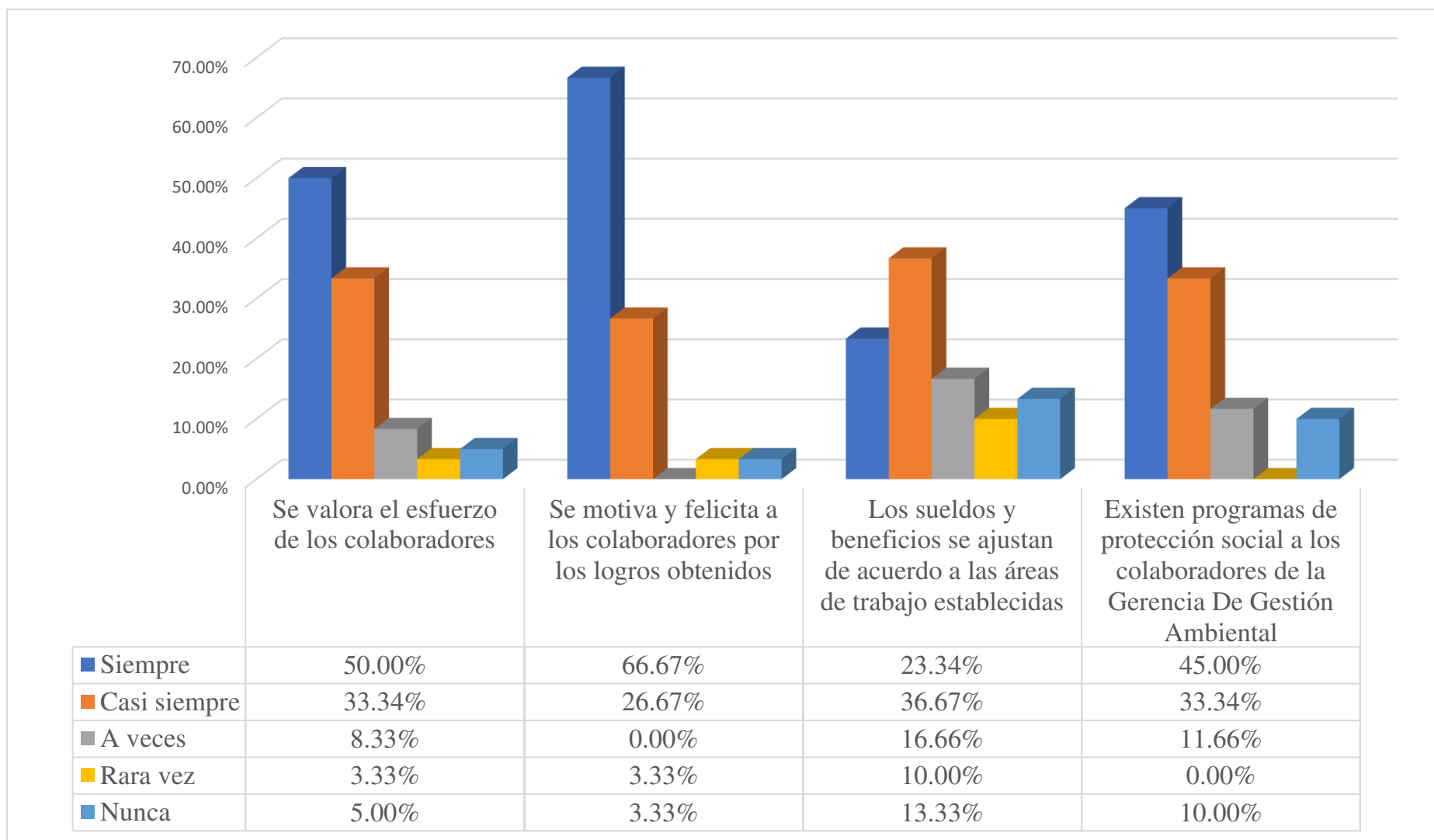
Características de las recompensas laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Características de las recompensas laborales	n	%
Se valora el esfuerzo de los colaboradores		
Siempre	30	50.00
Casi siempre	20	33.34
A veces	5	8.33
Rara vez	2	3.33
Nunca	3	5.00
Total	60	100.00
Se motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos		
Siempre	40	66.67
Casi siempre	16	26.67
A veces	0	00.00
Rara vez	2	3.33
Nunca	2	3.33
Total	60	100.00
Los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas		
Siempre	14	23.34
Casi siempre	22	36.67
A veces	10	16.66
Rara vez	6	10.00
Nunca	8	13.33
Total	60	100.00
Existen programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia De Gestión Ambiental		
Siempre	27	45.00
Casi siempre	20	33.34
A veces	7	11.66
Rara vez	0	00.00
Nunca	6	10.00
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Figura 2

Características de las recompensas laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de las recompensas laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Tabla 3

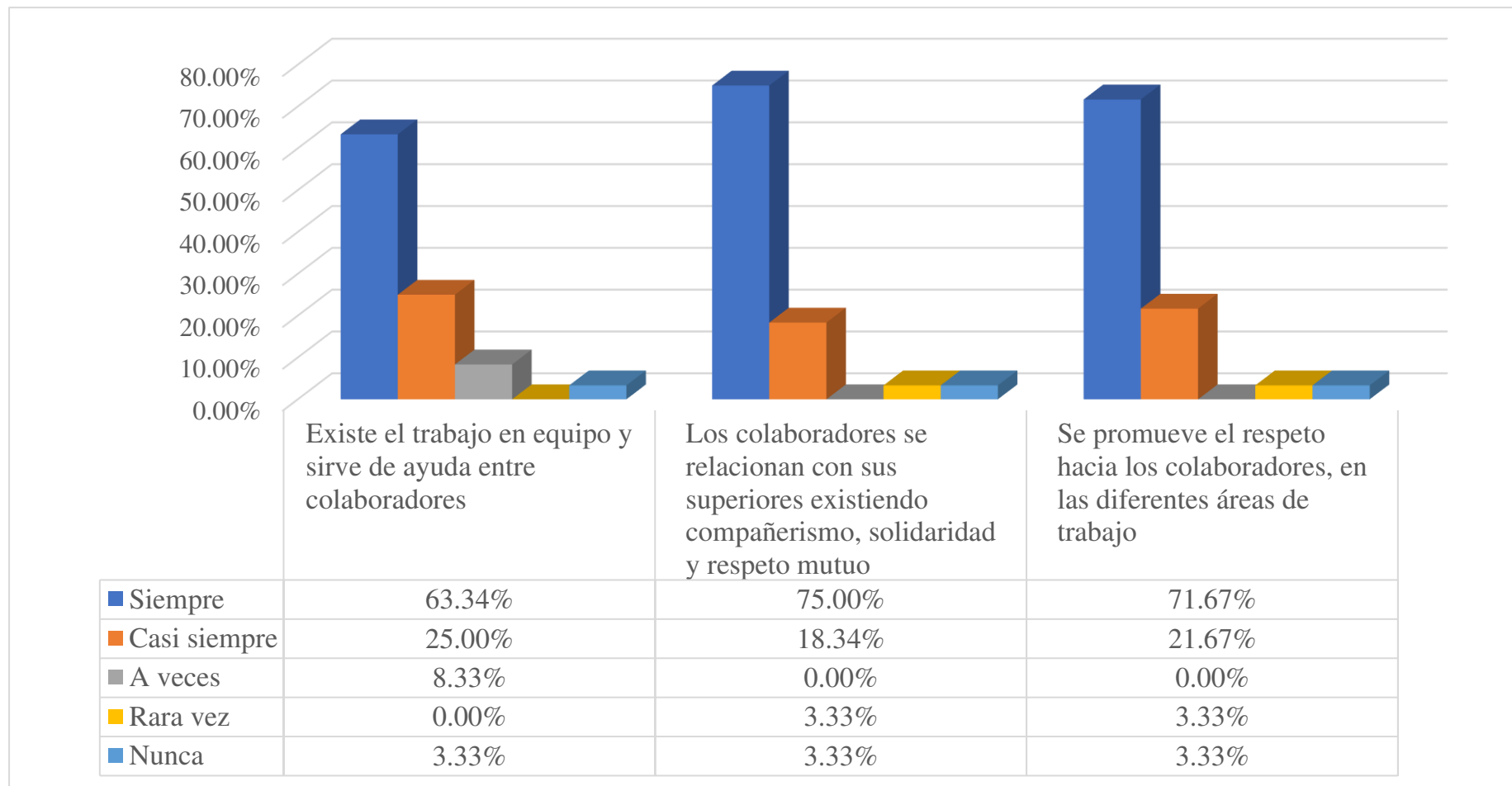
Características de las relaciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Características de las relaciones laborales	n	%
Existe el trabajo en equipo y sirve de ayuda entre colaboradores		
Siempre	38	63.34
Casi siempre	15	25.00
A veces	5	8.33
Rara vez	0	0.00
Nunca	2	3.33
Total	60	100.00
Los colaboradores se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo		
Siempre	45	75.00
Casi siempre	11	18.34
A veces	0	00.00
Rara vez	2	3.33
Nunca	2	3.33
Total	60	100.00
Se promueve el respeto hacia los colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo		
Siempre	43	71.67
Casi siempre	13	21.67
A veces	0	00.00
Rara vez	2	3.33
Nunca	2	3.33
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Figura 3

Características de las relaciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de las relaciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Tabla 4

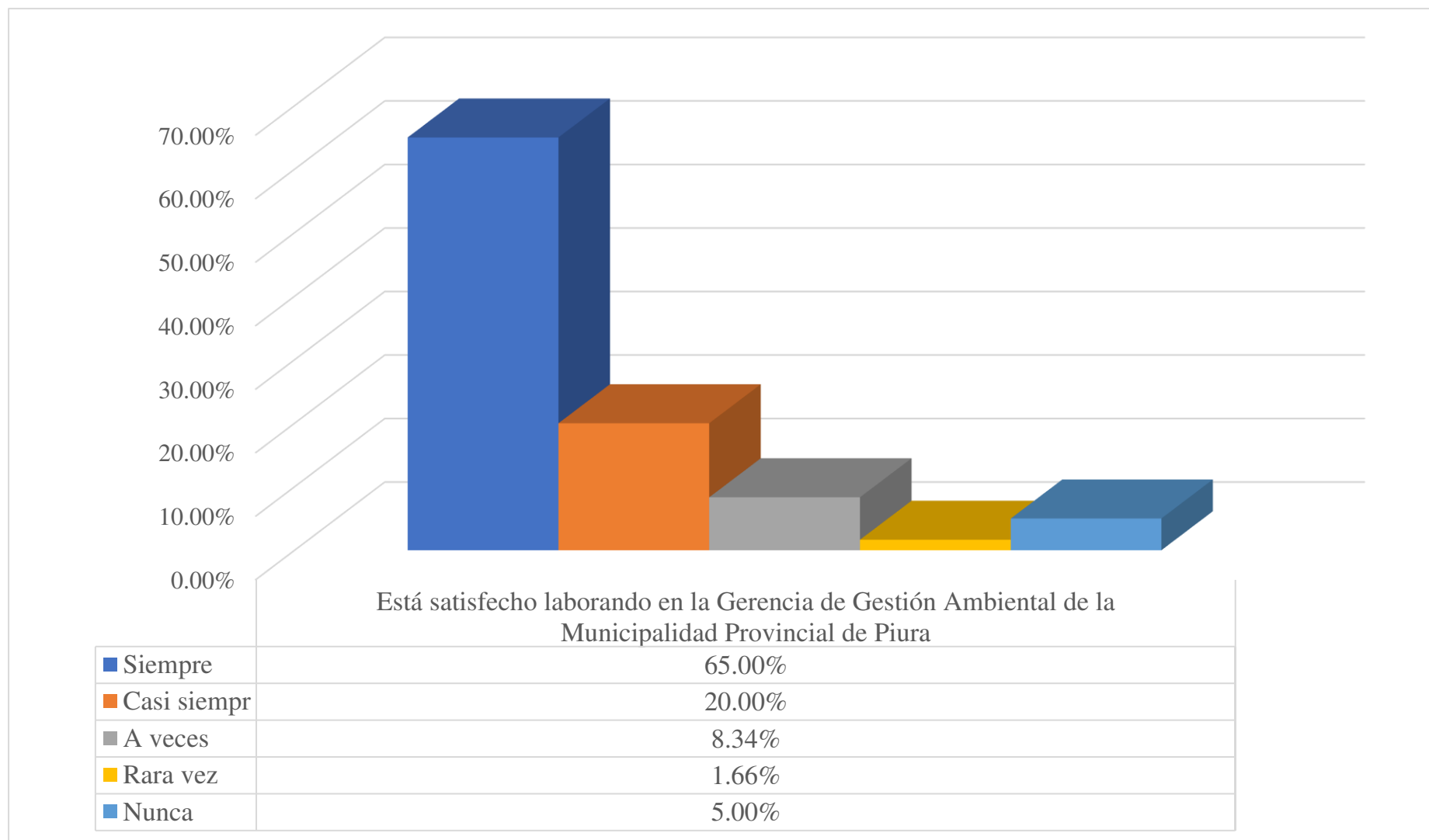
Característica de la Identidad Organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Característica de la Identidad Organizacional	n	%
Está satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura		
Siempre	39	65.00
Casi siempre	12	20.00
A veces	5	8.34
Rara vez	1	1.66
Nunca	3	5.00
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Figura 4

Característica de la Identidad Organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la Identidad Organizacional de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Variable 2. Satisfacción Laboral

Tabla 5

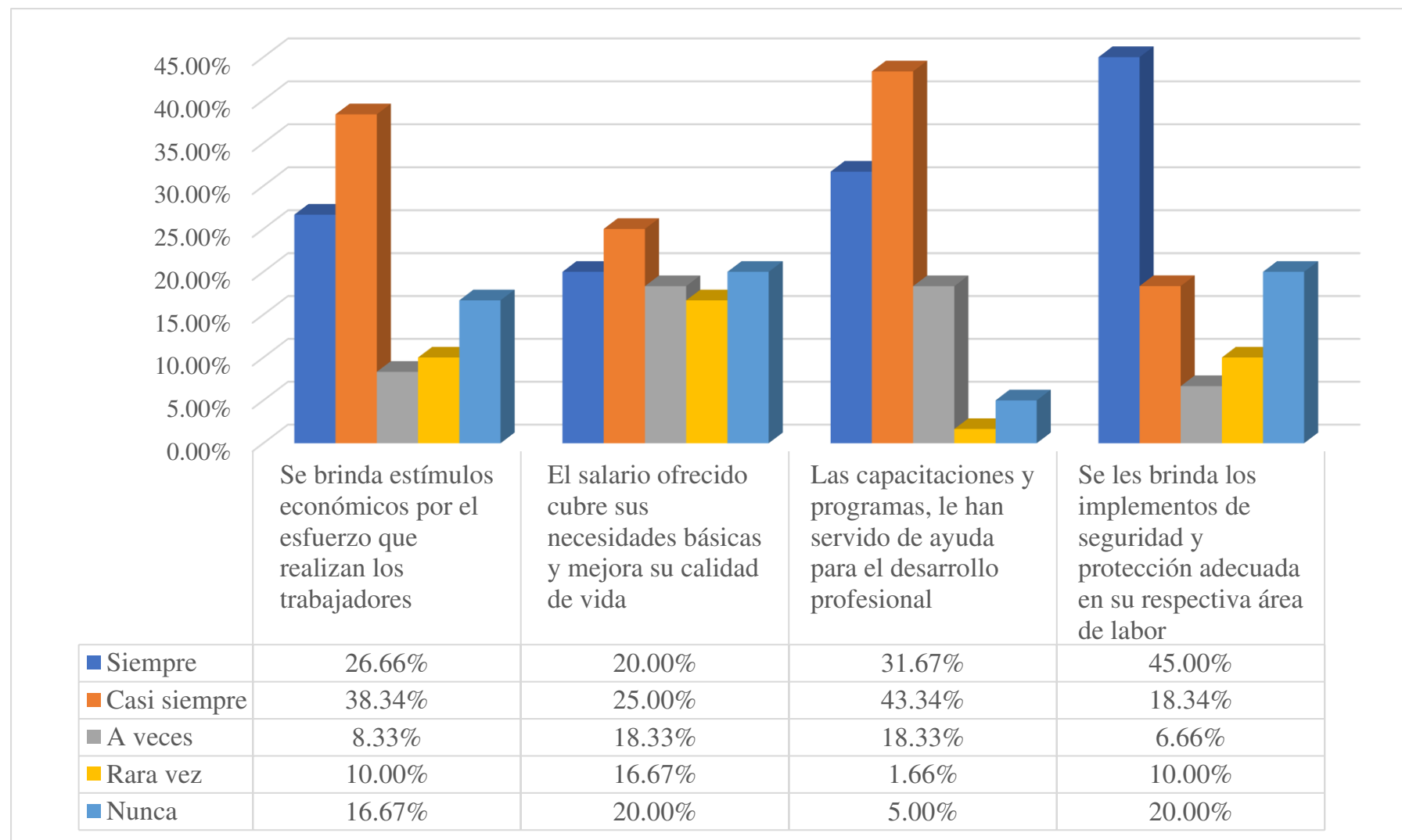
Características de los beneficios laborales y remunerativos de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Características de los beneficios laborales y remunerativos	n	%
Se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores		
Siempre	16	26.66
Casi siempre	23	38.34
A veces	5	8.33
Rara vez	6	10.00
Nunca	10	16.67
Total	60	100.00
El salario ofrecido cubre sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida		
Siempre	12	20.00
Casi siempre	15	25.00
A veces	11	18.33
Rara vez	10	16.67
Nunca	12	20.00
Total	60	100.00
Las capacitaciones y programas, le han servido de ayuda para el desarrollo profesional		
Siempre	19	31.67
Casi siempre	26	43.34
A veces	11	18.33
Rara vez	1	1.66
Nunca	3	5.00
Total	60	10.00
Se les brinda los implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor		
Siempre	27	45.00
Casi siempre	11	18.34
A veces	4	6.66
Rara vez	6	10.00
Nunca	12	20.00
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

figura 5

Características de los beneficios laborales y remunerativos de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de los beneficios laborales y remunerativos de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Tabla 6

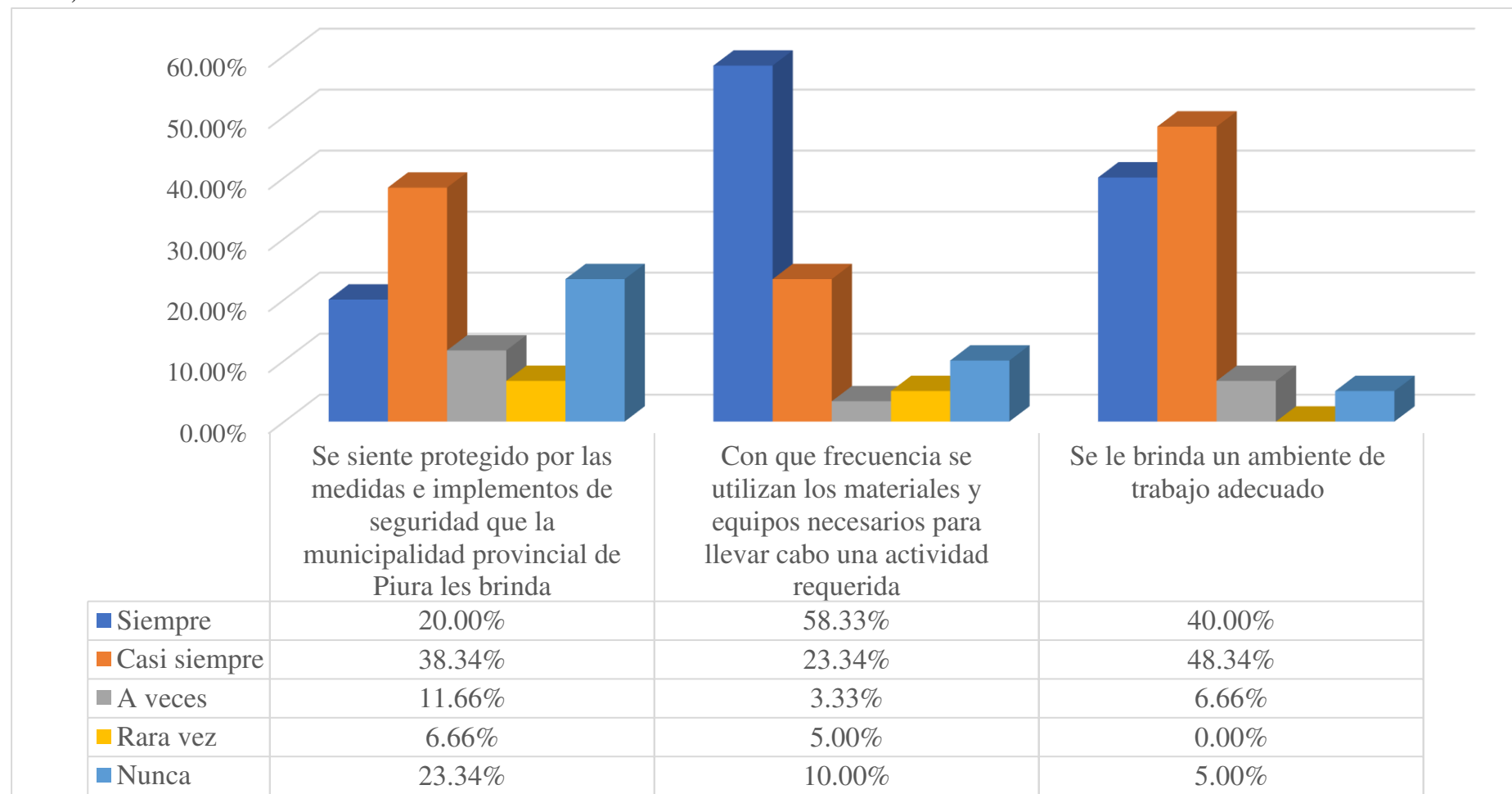
Características de las condiciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Características de las condiciones laborales	n	%
Se siente protegido por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda		
Siempre	12	20.00
Casi siempre	23	38.34
A veces	7	11.66
Rara vez	4	6.66
Nunca	14	23.34
Total	60	100.00
Con que frecuencia se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar cabo una actividad requerida		
Siempre	35	58.33
Casi siempre	14	23.34
A veces	2	3.33
Rara vez	3	5.00
Nunca	6	10.00
Total	60	100.00
Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado		
Siempre	24	40.00
Casi siempre	29	48.34
A veces	4	6.66
Rara vez	0	0.00
Nunca	3	5.00
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Figura 6

Características de las condiciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de las condiciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Tabla 7

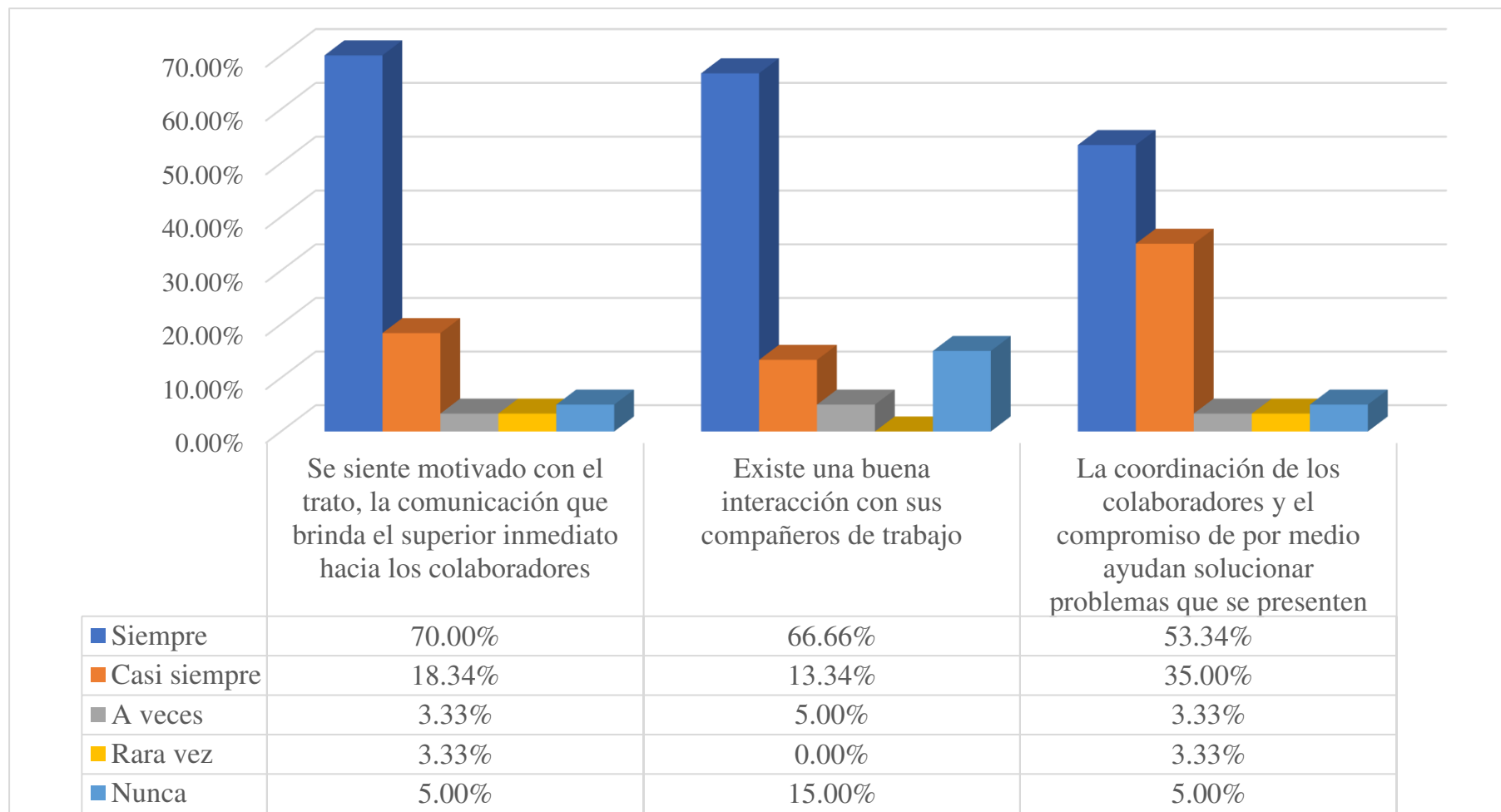
Características de las relaciones interpersonales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Características de las relaciones interpersonales	n	%
Se siente motivado con el trato, la comunicación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores		
Siempre	42	70.00
Casi siempre	11	18.34
A veces	2	3.33
Rara vez	2	3.33
Nunca	3	5.00
Total	60	100.00
Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo		
Siempre	40	66.66
Casi siempre	8	13.34
A veces	3	5.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	9	15.00
Total	60	100.00
La coordinación de los colaboradores y el compromiso de por medio ayudan solucionar problemas que se presenten		
Siempre	32	53.34
Casi siempre	21	35.00
A veces	2	3.33
Rara vez	2	3.33
Nunca	3	5.00
Total	60	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Figura 7

Características de las relaciones interpersonales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de las relaciones interpersonales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Tabla 8

Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Variable	Indicador	Problema	Causa	Consecuencia	Acción de mejora	Responsable	presupuesto
Clima Organizacional	Sueldos y Beneficios	El 36.67% de los colaboradores indicaron que casi siempre los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas.	No existe el suficiente dinero para poder pagar lo que indica el mercado	Los trabajadores laboran con desanimo, dado que laboran con un sueldo que no es acorde con la escala salarial del mercado.	Promover alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que promuevan el desarrollo económico.	Gerente/ colaborador	S/ 20,000
			Al contratar a más personal del que estaba presupuestado, esto hace que afecte el sueldo de las otras personas	Una inadecuada atención al usuario, a falta de una compensación adecuada, brindan un mal servicio.	Administrar de forma correcta los presupuestos de la municipalidad, para contratar solo personal que se solicite.		
			Existen más trabajadores y no alcanza el dinero para poder pagarles a todos, y tienen que distribuir sueldos mínimos.	Los colaboradores solo asisten por cumplir con su trabajo	Se tiene que tener unos adecuados instrumentos de Gestión.		
Satisfacción Laboral	Estimulo	El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores.	Se tiene una limitada calidad y cobertura de los servicios públicos locales y de los servicios administrativos.	El colaborador no se identifique con la identidad pública.	Implementar programas concursables de apoyo a la gestión municipal: Plan de incentivos.	Gerente/ Jefe de Área	S/ 10,000
			La Gerencia de Gestión Ambiental responde con retraso los resultados de los colaboradores, a causa de que falta atención en las oficinas de personal.	El colaborador labora desmotivado; y realiza una inadecuada labor.	La existencia de diversos programas de cooperación técnica nacional permitirá obtener recursos municipales complementarios para		

					el programa de inversiones.		
			Limitados recursos económicos para diferentes áreas.	Los colaboradores no se encuentran en planilla, por ello no se les brinda las comodidades necesarias	La municipalidad debe insertar en la gerencia incentivos económicos para sus colaboradores.		
Salario	El 25% de los colaboradores indicaron que casi siempre el salario ofrecido cubre sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida.	Remuneración escasa al personal contratado a cargo de la Gerencia de Gestión Ambiental.	Carencia de autonomía financiera al depender de las transferencias del Gobierno Municipal.	La falta de una cultura institucional orientada a mejorar la calidad del capital humano.	Hacer que la Municipalidad provincial de Piura cuente con una Red de Desarrollo Social que contribuye, concrete y monitoree el 100% de los servicios de educación, salud y trabajo.	Superior/ Colaborador	S/ 11,000
		El gasto municipal ha decrecido pese a que se han creado programas de desarrollo, el presupuesto de la municipalidad esta desactualizado.		Que los colaboradores de la Gerencia respondan con retraso los requerimientos de información y solicitudes, para la realización de comisiones de servicio.	Promover algunas estrategias con instituciones públicas y privadas que promueven el desarrollo económico local.		
				Los colaboradores tienen baja actitud abierta al cambio, de tal manera no se sienten comprometidos con la institución.	Trabajo en equipo entre unidades orgánicas y Comisión de Regidores		
Desarrollo	El 43.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre las capacitaciones y programas, les han	Inexistencia de nuevas líneas de investigación, restringe la mejora en la Gerencia de Gestión Ambiental.		La presencia de una deficiente integración de las municipalidades de la provincia, basada en una malentendida autonomía municipal.	Capacitar y orientar a los colaboradores antes de iniciar sus funciones operativas y que conozcan la normativa vigente.	Gerente/ Colaborador	S/ 12,000

		servido de ayuda para el desarrollo profesional.	La falta de programas de capacitación para el personal integrante de las oficinas, obligando a que ellos mismos se capaciten por sus propios medios.	Al no estar capacitados en las áreas a desarrollar, se origina retraso al derivar cargos a otras áreas.	Recurso humano, profesional capacitado y con experiencia, encargado de la ejecución de las diferentes actividades programadas, trabajo en equipo y comprometido con la institución.		
			Inexistencia de un Plan de Desarrollo Nacional que le de sostenibilidad a las políticas públicas locales.	Una imagen institucional disminuida por la deficiente gestión y ejecución de proyectos de inversión.	Tener una buena administración de los recursos financieros a través del SATP		
	Medidas y Seguridad	El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se sienten protegidos por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda.	Que la entidad, no brinde oportunamente las medidas de seguridad y apoyo logístico necesarios, exponiendo a los colaboradores se encuentren expuestos a accidentes y otros percances en las comisiones de servicios de alto riesgo.	Los colaboradores de ornato y medio ambiente, están expuestos a accidentes constantemente, la falta de guantes, lentes, herramientas de limpieza, y poda, que son necesarios para desarrollar sus actividades	Contar con equipos de trabajo que les permita desarrollar sus labores de acuerdo a las funciones asignadas.	Gerente/ Supervisor	S/ 20,000
			Equipos de trabajo en deterioro y no se preocupan por cambiarlos, gestiones anteriores y no han hecho nada.	Se originará una carencia de programas de capacitación en las materias de educación, cultura y deporte.	Tener una buena interrelación con la comisión de Regidores de Planificación y desarrollo, para el bien de la municipalidad.		

			El mal uso de estas mismas pone en peligro la vida de los colaboradores	Los trabajadores no cuentan con seguro particular por posibles accidentes en horarios de trabajo.	Reorganizar la estructura de trabajo en la Gerencia d Gestión Ambiental.		
Ambiente de Trabajo	El 48.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado	Falta de renovación de equipos de informática en la gerencia.	Escasos ambientes administrativos para los colaboradores	Tener una Red de informática integrada que permite mantener actualizada la información con respecto a los procesos y atención en forma oportuna.	Gerente/ Jefe de Área	S/ 20,000	
		Se mejoran parques y jardines, pero hay áreas que no están bien implementadas en la Gerencia, siendo deficientes para logras los objetivos planteados.	Sucedirá una falta de atención en las oficinas del personal, y en los requerimientos de información que se tienen que remitir.	Herramientas tecnológicas e informática, para la adecuada información y procedimientos de los trámites internos y externos.			
		Existe una deficiente estructura de trabajo en las oficinas.	Los colaboradores no desarrollan sus conocimientos al máximo y no son eficientes con sus objetivos	Reorganizar la estructura de trabajo de la oficina.			
Total							S/ 93,000

V. Discusión

Objetivo específico 1. Característica de la estructura organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Están organizadas de tal motivo que permita realizar las funciones de los colaboradores: El 86.67% de los colaboradores indican que siempre están organizados de tal motivo que les permite realizar sus funciones. Los resultados se coincide con Peñaranda (2021) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 38.18% de los colaboradores indicaron estar organizados, cuentan con herramientas adecuadas para desarrollar sus actividades y dialogan sobre los procesos que se tienen que desarrollar; de igual forma se coincide con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional satisfacción laboral percepciones de profesionales de una institución pública odontológica de la ciudad de la Plata*, quien encontró que el 48.9% de los colaboradores de la institución indicaron que se encuentran organizados y planificados para llevar a cabo sus actividades diarias, de igual forma se coincide con Peña (2020) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Mato, 2020*, quien encontró que el 69.57% de los colaboradores indicaron estar organizados regularmente. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores indicaron que se encuentran organizados en sus actividades esto permite eficiencia y productividad, una mejor atención al usuario y lograr los objetivos planificados.

Se planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo: El 78.34% de los colaboradores indicaron que siempre se planifica constantemente lo procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo. Los resultados contrastan con lo encontrado por Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional satisfacción laboral percepciones de profesionales de una institución pública odontológica de la ciudad de la Plata*, quien encontró que el 48.9% de los colaboradores indicaron casi siempre tienen una planificación estructurada para desarrollar sus actividades, de igual forma coincide con Saldaña (2021) en su tesis titulada: *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cutervo – Cajamarca 2021*, quien encontró que el 80.5% de los colaboradores indicaron que siempre tienen unas excelentes mejoras de planificación en la municipalidad, de igual forma se contrasta con Peñaranda (2022) en su tesis titulada:

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha, quien encontró que el 48.65% de los colaboradores indican que casi siempre la universidad ofrece una planificación y decisiones para el bien de las instituciones. Esto demuestra que la mayoría de ellos colaboradores indicaron que cuentan con un plan de mejora en donde se detalla los procedimientos en sus labores diarias.

Objetivo específico 2. Características de las recompensas laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

Se valora el esfuerzo de los colaboradores: El 50% de los colaboradores indicaron que siempre se les valora su esfuerzo. Los resultados se contrastan con Corredera (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral. Percepciones de profesionales de una institución pública odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 26.7% de los colaboradores indicaron que a veces se les reconoce su esfuerzo laboral que realizan, de la misma manera se coincide con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 17% de los colaboradores indicaron que siempre se les valora su desempeño laboral, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 50.7% de los colaboradores indicaron que casi siempre se les valora su esfuerzo. Esto demuestra que la mayoría relativa de los colaboradores indicaron que no se les valora su esfuerzo, ocasionando una baja productividad, lo cual los desmotiva a laborar y brindar una atención inadecuada al usuario.

Se motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos: El 66.67% de los colaboradores indicaron que siempre se les motiva y felicita por lo logros obtenidos. Los resultados se contrastan con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 18% de los colaboradores indicaron que a veces se sienten motivados por los objetivos alcanzados dentro de la institución, de la misma manera contrasta con López (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022*, quien encontró que el 47.95% de los

colaboradores casi siempre reciben motivación por los objetivos que logran alcanzar en la institución, de la misma manera se contrasta con Quiroz (2021), en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Cajamarca, Cajamarca 2021*, quien por medio del método estadístico de Rho de Spearman se encontró que 0.269 entre los rangos +0.11 a +0.55, de media, por lo tanto los colaboradores indicaron que pocas veces reciben una motivación adecuada. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que se sienten motivados, los genera a ser más productivos, se proponen llegar a los objetivos, brindan una excelente atención al usuario.

Los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas: El 36.67% de los colaboradores indicaron que casi siempre los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas. Los resultados coinciden con López (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022*, quien encontró que el 45.8% de los colaboradores califico como malo el salario que reciben, afectando seriamente su economía, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 44.8% de los colaboradores indicaron a veces los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a sus necesidades básicas, de la misma manera coincide con Moran (2022) quien encontró que el 13% de los colaboradores indicaron no sentirse satisfechos con los salarios y beneficio recibidos. Esto demuestra que la minoría de los colaboradores no se sienten satisfechos por los salarios que reciben, solo asisten por cumplir con sus labores, no existe la iniciativa de premiarlos, existe un mal manejo de los presupuestos en las diferentes áreas establecidas

Existen programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia De Gestión Ambiental: El 45% de los colaboradores indicaron que siempre existen programas de protección social. Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 42.2% de los trabajadores cuentan con programas de protección lo cual mejora su rendimiento laboral, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 26.9% de los colaboradores indicaron que en la

municipalidad casi nunca cuentan con programas de protección, lo cual genera molestia en los colaboradores, de la misma manera se coincide con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 29.5% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo porque la Universidad se preocupa por su integridad física. Esto demuestra que la minoría de los colaboradores no se sienten seguros laborando, no tienen el conocimiento de quien les da protección poniendo en riesgo su salud física y mental, siendo menos productivos.

Objetivo específico 3. Características de las relaciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024

Existe el trabajo en equipo y sirve de ayuda entre colaboradores: El 63.34% de los colaboradores indicaron que siempre existe el trabajo en equipo y sirve de ayuda entre colaboradores: Lo resultados se coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 48.9% de los colaboradores siempre trabajan en equipo y les sirve de ayuda, para tener planificado lo que se tiene que desarrollar en el día a día, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 23% de los colaboradores no tienen una buena relación laboral indicando que algunas veces trabaja en equipo, de la misma manera se contrasta con Frías (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Piura, 2021*, quien encontró que el 13.3% de los colaboradores indicaron no sentirse satisfecho con el trabajo en equipo, dado que no existe la iniciativa para trabajar unidos, Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que no hay mucha coordinación entre compañeros, lo cual los desmotiva, causa retraso al momento de realizar sus funciones.

Los colaboradores se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo: El 75% de los colaboradores indicaron que siempre se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo. Los resultados se coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral, Percepciones de profesionales de una Institución Pública*

Odontológica de la ciudad de La Plata, quien encontró que el 42.2% de los colaboradores indicaron que tienen una buena relación laboral con sus superiores, existiendo compañerismo y respeto entre ambos, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 10% de los colaboradores mencionaron que casi siempre existe la relación con sus superiores, de la misma manera se contrasta con López (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022*, quien encontró que el 29.2% de los colaboradores menciono tener una mala comunicación entre supervisor y colaborador, Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que existe una buena comunicación con sus superiores, generando una buena productividad y cumpliendo los objetivos, también brindan una buena atención al usuario.

Se promueve el respeto hacia los colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo: El 71.67% de los colaboradores indicaron que siempre se promueve el respeto hacia los colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo: Los resultados se contrastan con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 37.8% de los colaboradores mencionaron que algunas veces existe el respeto y compañerismo en la institución, de la misma manera se coincide con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 10% de los colaboradores mencionaron siempre promueven el respeto entre las diferentes áreas de trabajo. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que, si hay respeto en las diferentes áreas de trabajo, se motivan a cumplir sus objetivos, tienen una mejor productividad, resuelven problemas que se presenten, cumplen sus funciones correctamente.

Objetivo específico 4. Característica de la Identidad Organizacional de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024

Está satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura. El 65% de los colaboradores indico que siempre está satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental: Los resultados se coinciden con Corredera

(2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 62.2% de los colaboradores se sienten satisfechos trabajando en dicha institución, de la misma manera se coincide con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 29.09% de los colaboradores indicaron sentirse totalmente de acuerdo con las condiciones laborales de Universidad, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 13% de los colaboradores mencionaron no sentirse satisfechos laborando en dicha institución. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que se sienten satisfechos al estar trabajando en la municipalidad, se les brinda las comodidades necesarias, hay comprensión por parte de los encargados.

Objetivo específico 5. Características de los beneficios laborales y remunerativos de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024

Se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores. El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan. Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 31.1% de los colaboradores indicaron casi siempre tener una recompensa por su trabajo realizado, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 17% de los colaboradores indicaron estar siempre satisfechos con los estímulos que les brinda, de la misma manera coincide con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 47.8% de los colaboradores indicaron de vez en cuando recibir estímulos económicos, Esto demuestra que la minoría de los colaboradores indicaron que no reciben un beneficio,

ni al menos un agradecimiento por sus logros obtenidos, sintiendo desmotivación y poca productividad.

El salario ofrecido cubre sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida. El 25% de los colaboradores indicaron que casi siempre el salario ofrecido cubre sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida: Los resultados contrastan con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 69.59% de la población se encuentra totalmente de acuerdo con el salario que reciben, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 13% de los colaboradores dicen estar satisfechos con el salario que reciben, de la misma manera coincide con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 44.8% de los colaboradores, no se sienten conforme con el sueldo que reciben. Esto demuestra que la minoría de los colaboradores indicaron sentirse insatisfechos debido a que reciben un salario que no se ajusta a sus necesidades, brindando mal atención al usuario, y originando una baja motivación laboral.

Las capacitaciones y programas, le han servido de ayuda para el desarrollo profesional. El 43.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre las capacitaciones y programas, le han servido de ayuda para el desarrollo profesional: Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 33.3% de los colaboradores pocas veces reciben capacitaciones para desarrollarse profesionalmente, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 23% de los colaboradores mencionaron contar con capacitaciones constantemente para tener una atención de calidad, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 52.2% de los colaboradores mencionaron recibir capacitaciones para tener mayor conocimiento laboral. Esto demuestra que la minoría de los colaboradores indicaron los programas no les sirve de

mucha ayuda, dado el caso de que sean antiguos o no estén actualizados, no se dan capacitaciones muy seguido para poder profesionalizarse mejor.

Se les brinda los implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor. El 45% de los colaboradores indicaron que siempre se les brinda los implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor: Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 47.7% de los colaboradores cuentan siempre con implementos de seguridad adecuados para realizar su trabajo, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 29.9% de los colaboradores indicaron no contar con todos lo implemento requeridos en el trabajo, de la misma manera coincide con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 48.65% de los colaboradores mencionaron que la organización si se preocupa por su seguridad en el trabajo. Esto demuestra que la minoría de los colaboradores indicaron que por la falta de implementos se seguridad o ya se encuentran deteriorados no alcanza para cubrir a todos los colaboradores.

Objetivo específico 6. Características de las condiciones laborales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024

Se siente protegido por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda. El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se sienten protegidos por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad les brinda: Los resultados contrastan con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 47.7% de los colaboradores cuentan siempre con implementos de seguridad adecuados para realizar su trabajo, de la misma manera coincide con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 29.9% de los colaboradores indicaron no contar con todos lo implemento requeridos en el trabajo, de la

misma manera se contrasta con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 48.65% de los colaboradores mencionaron que la organización si se preocupa por su seguridad en el trabajo, Esto demuestra que la minoría de los colaboradores indicaron no se sienten protegidos por lo que les falta capacitaciones y equipos necesarios, desmotivando a laboral en la municipalidad.

Con que frecuencia se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar cabo una actividad requerida. El 58.33% de los colaboradores indicaron que siempre se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo sus actividades diarias: Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 47.7% de los colaboradores mencionaron utilizar los materiales y equipos constantemente en el horario de trabajo, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que el 29.9% de los colaboradores indicaron no contar con todos los implemento requeridos en el trabajo, de la misma manera coincide con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 38.24% de los colaboradores mencionan estar satisfecho con las condiciones de trabajo que la universidad les brinda. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que constantemente hacen uso de los materiales de la municipalidad.

Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado: El 48.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se les brinda un ambiente de trabajo adecuado: Los resultados contrastan con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 42.2% de los colaboradores si cuentan con ambientes de trabajo propicio para desarrollar sus actividades, de la misma manera se contrasta con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 38.24% de los colaboradores menciona estar satisfecho con las condiciones de trabajo que la universidad les brinda, de la misma manera se contrasta con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los*

trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos, quien encontró que el 19% de los colaboradores indicaron que si cuentan con ambientes de trabajo adecuado. Esto demuestra que la minoría de colaboradores indicaron no contar con ambientes agradables y equipados lo cual no les permite dar una buena atención al usuario, no tienen motivación y pocas ganas de laborar.

Objetivo específico 7. Características de las relaciones interpersonales de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024

Se siente motivado con el trato, la comunicación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores. El 70% de los colaboradores indicaron que siempre se sienten motivados con el trato, la comunicación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores: Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 40% de los colaboradores indico que existe una buena comunicación entre superiores y colaboradores, de la misma manera se contrasta con López (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022*, quien encontró que el 29.2% de los colaboradores mencionaron tener una comunicación mala entre el superior inmediato, de la misma manera coincide con Peñaranda (2022) en su tesis titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Universidad de La Guajira, sede Riohacha*, quien encontró que el 48.65% de los colaboradores estar de acuerdo con las tomas de decisiones y la comunicación que existe entre superior inmediato. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores indicaron que el jefe superior les brinda un trato amable, los comprende y motiva a laborar en equipo, hay una conexión excelente que los genera a ser más productivos.

Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo. El 66.66% de los colaboradores indicaron que siempre existe una buena interacción con sus compañero de trabajo: Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 37.8% de los colaboradores indicaron una buena amistad y compañerismo, motivando a cumplir sus objetivos, de la misma manera se contrasta con López (2022) en su tesis titulada: *Clima*

organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022, quien encontró que el 31.3% de los colaboradores indicaron no tener una buen compañerismo en el trabajo, de la misma manera se contrasta con Pérez (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020*, quien encontró que 37.3% de los colaboradores indicaron tener un nivel bajo de interacción entre compañeros. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores tienen buena comunicación, se desempeñan con normalidad, generan un ambiente productivo y están satisfechos con sus labores.

La coordinación de los colaboradores y el compromiso de por medio ayudan solucionar problemas que se presenten: El 53.34% de los colaboradores indicaron que siempre la coordinación y el compromiso de por medio ayudan a solucionar problemas que se presenten. Los resultados coinciden con Corredera (2021) en su tesis titulada: *Clima organizacional y Satisfacción laboral” Percepciones de profesionales de una Institución Pública Odontológica de la ciudad de La Plata*, quien encontró que el 42.2% menciono tener libre expresión de ideas antes cualquier problema que se presente, de la misma manera coinciden con López (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral del Hospital de Chulucanas de Piura, 2022*, quien encontró que el 50% de los colaboradores coordinan con sus demás compañeros sobre cualquier problema presente, de la misma manera coinciden con Moran (2022) en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos*, quien encontró que el 28% de los colaboradores, mencionaron existe libre expresión para solucionar problemas presentes en el hospital. Esto demuestra que la mayoría relativa de los colaboradores, no están bien organizados para solucionar problemas, falta compromiso al realizar sus labores, no tienen la iniciativa de ser mejores.

Objetivo específico 8. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

PLAN DE MEJORA

1. Datos

Municipalidad Provincial de Piura

Área - Gerencia de Gestión Ambiental

2. Misión

Gobernar, conducir y liderar el desarrollo de la provincia, gestionando y promoviendo el desarrollo sostenible, integral y el bienestar humano, mediante acciones de concertación institucional y de participación de la sociedad civil organizada.

3. Visión

Aplicar una gestión moderna, eficiente, y participativa, con creciente igualdad de oportunidades, sistema distrital democrático, institucionalidad participativa, ámbito urbano y rural articulados, con hombres y mujeres emprendedoras y ciudades abiertas, seguras, sostenibles, ordenadas, modernas y limpias.

4. Objetivos

- ✓ Mejorar los sueldos y beneficios contratando personal capacitado para lograr objetivos planteados.
- ✓ Mejorar las bonificaciones, brindando incentivos, u premiando su esfuerzo de trabajo.
- ✓ Implementar programas u capacitaciones para lograr un puesto de trabajo más sostenible.
- ✓ Implementar normas y medidas de seguridad para evitar accidentes dentro de la institución.
- ✓ Capacitar constantemente sobre el uso de las herramientas.
- ✓ Hacer el requerimiento de nuevos equipos

5. Servicios

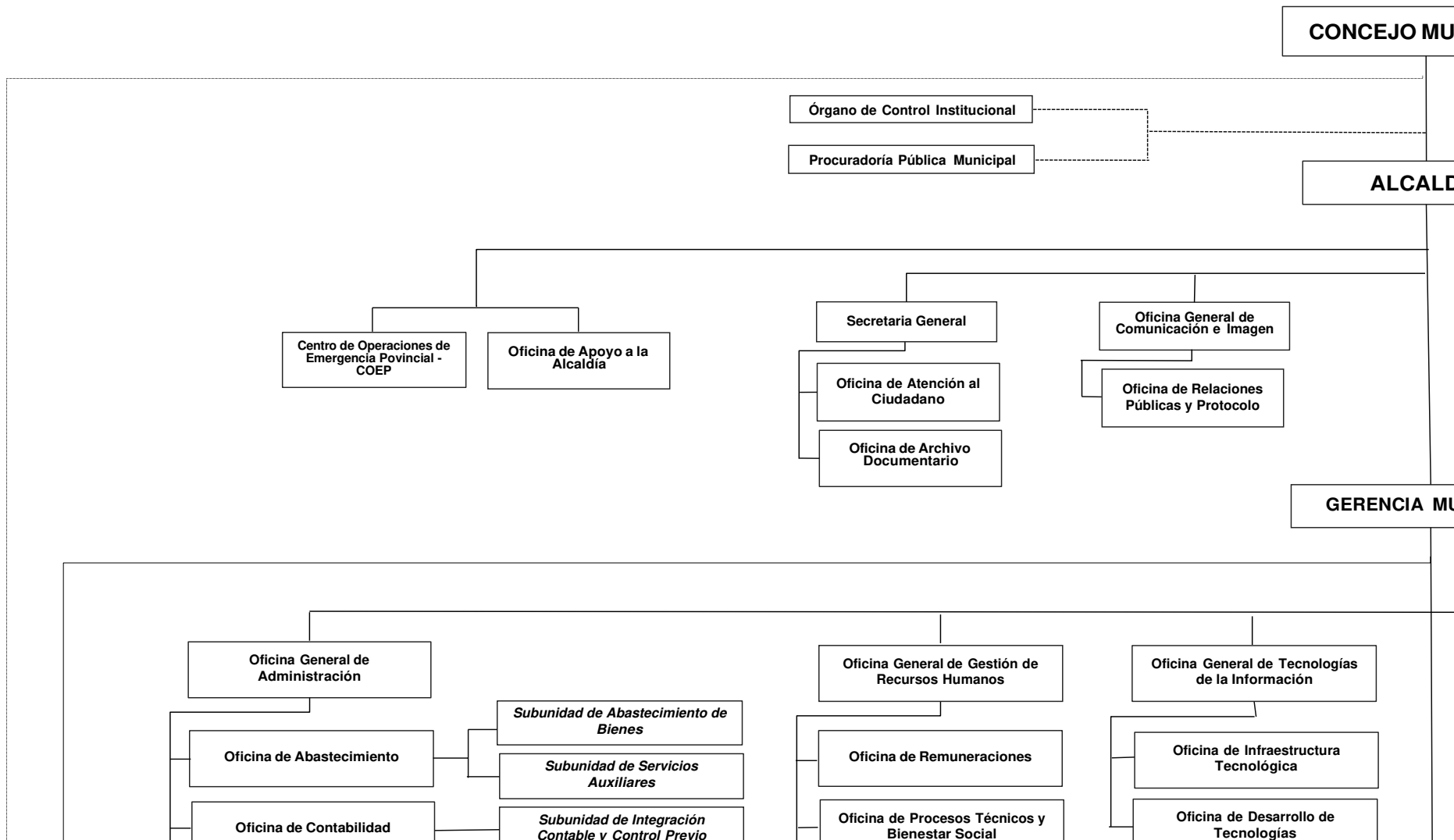
- ✓ Encargada de planificar, dirigir y controla la ejecución de las actividades de medio ambiente.
- ✓ Prevención de la salud.
- ✓ Saneamiento ambiental.
- ✓ Limpieza pública.

6. Organigrama de la Municipalidad

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA
GERENCIA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFO
OFICINA DE ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS DE INFO



ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD



Especificaciones y Funciones de los Cargos

Cargo	Gerente
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Título profesional universitario que incluya estudios relacionados con la especialidad. ✓ Capacitación especializada en el área. ✓ Experiencia en la conducción de personal. Experiencia en la implementación de Programas Medio Ambientales.
Funciones Específicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover el desarrollo sostenible del medio ambiente, mediante el diseño y aplicación de políticas y normas, así como el desarrollo de tecnologías ambientales, con el fin de mejorar las condiciones de los medios urbanos y rurales, contribuyendo al bienestar de la población. ✓ Conducir la formulación, ejecución y supervisión del Plan Operativo Institucional de la dependencia a su cargo. ✓ Elaborar normas y establecer políticas para el desarrollo de los programas a cargo de la Gerencia. ✓ Utilizar el Sistema Integrado de Administración Municipal – SIAM, Sistema de Gestión de Expedientes – SIGE, y otros sistemas informáticos a su competencia, como herramientas de gestión municipal. Así mismo supervisar que el personal a su cargo haga correcto uso de los mismos. ✓ Formular y elaborar proyectos de directivas dentro del ámbito de su competencia. ✓ Formular, ejecutar y supervisar el plan Estratégico Provincial para la conservación del Medio Ambiente. ✓ Establecer coordinaciones con los diversos niveles del Gobierno Regional, Nacional y Sectorial para la Planificación y Gestión Ambiental. ✓ Programar, coordinar, apoyar y supervisar la ejecución de actividades y campañas intensivas de promoción y prevención de salud, educación sanitaria y profilaxia local. ✓ Utilizar el correo electrónico institucional como herramienta de coordinación y gestión. Otras funciones que le asigne el Gerente Municipal.
Línea de Dependencia y Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Depende directamente del Gerente Municipal. ✓ Tiene mando directo sobre los siguientes cargos: Jefe de Oficina de Población, Salud e Higiene, Jefe de Oficina de Ecología y Medio Ambiente; Además del personal asignado a la Gerencia de Medio Ambiente, Población y Salud.
Cargo	Planificador
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Título profesional universitario que incluya estudios relacionados con la especialidad. ✓ Capacitación especializada en el área. ✓ Experiencia en la planificación de Programas Medio Ambientales.
Funciones Especificadas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formular y proponer los documentos técnicos normativos para el proceso del Planteamiento Ambiental, de Población y Salud. ✓ Proponer la creación de áreas de conservación ambiental. ✓ Diseñar, coordinar, implementar y supervisar campañas de capacitación a bla población en temas referentes al cuidado del Medio Ambiente y Preservación de la Salud. ✓ Elaborar y actualizar el diagnostico situacional provincial. ✓ Considerar la información básica para la formulación del Plan Integral de Desarrollo y Mejoramiento Poblacional Provincial.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar con instituciones públicas y/o privadas, la ejecución de campañas de reforestación y arborización de los parques con la finalidad de incentivar la conservación del medio ambiente y la salud de la población. ✓ Elaborar estudios, diagnósticos y proyectos de sistemas, planes y proyectos generales de Mejoramiento ambiental, poblacional y de salud. ✓ Utilizar el correo institucional como herramienta de coordinación y gestión. ✓ Otras funciones que le asigne el Gerente de Medio Ambiente, Población y Salud.
Línea de Dependencia y Responsabilidad	✓ Depende directamente del Gerente de Medio Ambiente, Población y Salud.
Cargo	Secretaria
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Título en secretario ejecutivo. ✓ Capacidad Especializada en el área. ✓ Capacitación certificada en computo (entorno Windows y equivalente).
Funciones Especificadas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizar y coordinar las audiencias, reuniones y certámenes y preparar la agenda con la documentación respectiva. ✓ Recepcionar, analizar, sistematizar y archivar la documentación clasificada de la gerencia. ✓ Revisar y preparar la documentación de la gerencia para la atención y firma del Gerente. ✓ Intervenir con criterio propio, en la redacción de documentos administrativos, de acuerdo a indicaciones generales. ✓ Atender el teléfono y efectuar las llamadas que corresponden. ✓ Coordinar y custodiar los bienes y recursos de la gerencia y coordinar la distribución de las mismas con el Gerente. ✓ Administrar la documentación clasificada e ingresarla al Sistema de Gestión de Expedientes – SIGE. ✓ Evaluar y seleccionar los documentos de la gerencia proponiendo su eliminación o transparencia al archivo general. ✓ Coordinar con la Unidad de Atención al Ciudadano, la entrega de documentos para la atención de este despacho. ✓ Utilizar el correo electrónico institucional como herramienta de coordinación y gestión. ✓ Otras funciones que le asigne el Gerente de Medio Ambiente, Población y Salud.
Línea de Dependencia y Responsabilidad	✓ Depende directamente del gerente de Medio Ambiente, Población y Salud.

6. Diagnóstico general

Análisis FODA	Oportunidades	Amenazas
	<p>O1 Mejora de la normatividad en los sistemas administrativos (Directivas, Instructivos, Formatos). O2 Programas ministeriales con recursos. O3 Ambientes de trabajo existentes en empresas públicas y privadas. O4 Instituciones académicas con programas afines a la gestión municipal. O5. Fuentes cooperantes nacionales e internacionales.</p>	<p>A1 Documentos incompletos y poco sustentados de otras gerencias. A2 Reducción de transparencia. A3 Dependencia de los órganos del Gobierno Nacional. A4. No contar con normas de seguridad y protección adecuada.</p>
<p>Fortalezas F1. Equipo profesional multidisciplinario comprometido. F2. Relación funcional del trabajo. F3. Articulación de oficinas. F4. Monitoreo eficaz del Plan de Incentivos. F5. Producción de documentos bien estructurados. F6. Adecuada administración de los recursos presupuestales. F7. Buena interrelación con la Comisión de Regidores de Planificación y Desarrollo.</p>	<p>F – O Contar con los equipos necesarios dentro de la municipalidad, para tener un clima organizacional y una satisfacción laboral de calidad, incentivando a los colaboradores a alcanzar sus metas. O3, O5, F1, F2, F3, F4</p> <p>Implementar nuevas oficinas en las áreas que requieran, para disminuir las horas extras y el estrés laboral, contar con programas afines para una buena gestión F3, O4.</p>	<p>F – A Incorporar nuevos programas informáticos para un mejor, manejo de documentos, para evitar la demora en gestionar archivos y mejorando la atención al ciudadano. A2, A4, F1, F5</p> <p>Demostrar una relación funcional en el trabajo, para motivar se entre colaboradores, de igual manera con los ambientes de las oficinas. F2, O3.</p>
<p>Debilidades D1. Deficiente mantenimiento de ambientes y equipos de oficina. D2. Mobiliario y equipos de oficina en proceso de deterioro. D3. Equipamiento informático y software obsoleto. D4. Demora en inicio de labores diarias. D5. Falta de capacitaciones o programas de desarrollo profesional.</p>	<p>D – O Mejorar la estructura de los servicios de informática, brindando mayor eficiencia a la hora de laborar, teniendo una mejor calidad de servicio. O3, O5, D4, D3, D1</p> <p>Solicitar el requerimiento de nuevos equipos para las oficinas, con la finalidad de reducir el ingreso de documentos sin archivar. D1, O5.</p>	<p>D – A Implementar nuevas normas sobre seguridad y salud en el trabajo, reduciendo accidentes dentro de la institución en la que se encuentren laborando, A2, A4, D1</p> <p>Mejorar los horarios de ingreso, con el fin de crear colaboradores responsables que respeten sus horas de ingreso y salida, D4, A2.</p>

7. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causa	Consecuencia
Sueldos y Beneficios	El 36.67% de los colaboradores indicaron que casi siempre los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas.	No existe el suficiente dinero para poder pagar lo que indica el mercado	Los trabajadores laboran con desanimo, dado que laboran con un sueldo que no es acorde con la escala salarial del mercado.
		Al contratar a más personal del que estaba presupuestado, esto hace que afecte el sueldo de las otras personas	Una inadecuada atención al usuario, a falta de una compensación adecuada, brindan un mal servicio.
		Existen más trabajadores y no alcanza el dinero para poder pagarles a todos, y tienen que distribuir sueldos mínimos.	Los colaboradores solo asisten por cumplir con su trabajo
Estimulo	El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores.	Se tiene una limitada calidad y cobertura de los servicios públicos locales y de los servicios administrativos.	El colaborador no se identifique con la identidad pública.
		La Gerencia de Gestión Ambiental responde con retraso los resultados de los colaboradores, a causa de que falta atención en las oficinas de personal.	El colaborador labora desmotivado; y realiza una inadecuada labor.
		Limitados recursos económicos para diferentes áreas.	Los colaboradores no se encuentran en planilla, por ello no se les brinda las comodidades necesarias
Salario	El 25% de los colaboradores indico que el salario no les cubre sus necesidades básicas.	Remuneración escasa al personal contratado a cargo de la Gerencia de Gestión Ambiental.	La falta de una cultura institucional orientada a mejorar la calidad del capital humano.
		Carencia de autonomía financiera al depender de las transferencias del Gobierno Municipal.	Que los colaboradores de la Gerencia respondan con retraso los requerimientos de información y solicitudes, para la realización de comisiones de servicio.

		El gasto municipal ha decrecido pese a que se han creado programas de desarrollo, el presupuesto de la municipalidad esta desactualizado.	Los colaboradores tienen baja actitud abierta al cambio, de tal manera no se sienten comprometidos con la institución.
Desarrollo	El 43.34% de los colaboradores indico sentir molestia por no tener programas de ascenso laboral	Inexistencia de nuevas líneas de investigación, restringe la mejora en la Gerencia de Gestión Ambiental.	La presencia de una deficiente integración de las municipalidades de la provincia, basada en una malentendida autonomía municipal.
		La falta de programas de capacitación para el personal integrante de las oficinas, obligando a que ellos mismos se capaciten por sus propios medios.	Al no estar capacitados en las áreas a desarrollar, se origina retraso al derivar cargos a otras áreas.
		Inexistencia de un Plan de Desarrollo Nacional que le de sostenibilidad a las políticas públicas locales.	Una imagen institucional disminuida por la deficiente gestión y ejecución de proyectos de inversión.
Medidas y Seguridad	El 38.34% de los colaboradores indico no sentirse seguro con las medidas de seguridad brindadas.	Que la entidad, no brinde oportunamente las medidas de seguridad y apoyo logístico necesarios, exponiendo a los colaboradores se encuentren expuestos a accidentes y otros percances en las comisiones de servicios de alto riesgo.	Los colaboradores de ornato y medio ambiente, están expuestos a accidentes constantemente, la falta de guantes, lentes, herramientas de limpieza, y poda, que son necesarios para desarrollar sus actividades
		Equipos de trabajo en deterioro y no se preocupan por cambiarlos, gestiones anteriores y no han hecho nada.	Se originará una carencia de programas de capacitación en las materias de educación, cultura y deporte.
		El mal uso de estas mismas pone en	Los trabajadores no cuentan con seguro particular por

		peligro la vida de los colaboradores	posibles accidentes en horarios de trabajo.
Ambiente de Trabajo	El 48.34% de los colaboradores indico sentir incomodidad en el ambiente de trabajo.	Falta de renovación de equipos de informática en la gerencia.	Escasos ambientes administrativos para los colaboradores
		Se mejoran parques y jardines, pero hay áreas que no están bien implementadas en la Gerencia, siendo deficientes para lograr los objetivos planteados.	Sucedirá una falta de atención en las oficinas del personal, y en los requerimientos de información que se tienen que remitir.
		Existe una deficiente estructura de trabajo en las oficinas.	Los colaboradores no desarrollan sus conocimientos al máximo y no son eficientes con sus objetivos

8. Problemas

Problema	Causas del problema
El 36.67% de los colaboradores indicaron que casi siempre los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas.	No existe el suficiente dinero para poder pagar lo que indica el mercado
	Al contratar a más personal del que estaba presupuestado, esto hace que afecte el sueldo de las otras personas
	Existen más trabajadores y no alcanza el dinero para poder pagarles a todos, y tienen que distribuir sueldos mínimos.
El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores.	Se tiene una limitada calidad y cobertura de los servicios públicos locales y de los servicios administrativos.
	La Gerencia de Gestión Ambiental responde con retraso los resultados de los colaboradores, a causa de que falta atención en las oficinas de personal.
	Limitados recursos económicos para diferentes áreas.
El 25% de los colaboradores indicaron que casi siempre el salario ofrecido cubre sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida.	Remuneración escasa al personal contratado a cargo de la Gerencia de Gestión Ambiental.
	Carencia de autonomía financiera al depender de las transferencias del Gobierno Municipal.
	El gasto municipal ha decrecido pese a que se han creado programas de desarrollo, el presupuesto de la municipalidad esta desactualizado.
El 43.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre las capacitaciones y programas, les han servido de ayuda para el desarrollo profesional	Inexistencia de nuevas líneas de investigación, restringe la mejora en la Gerencia de Gestión Ambiental.
	La falta de programas de capacitación para el personal integrante de las oficinas, obligando a que ellos mismos se capaciten por sus propios medios.
	Inexistencia de un Plan de Desarrollo Nacional que le de sostenibilidad a las políticas públicas locales.
El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se sienten protegidos por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda.	Que la entidad, no brinde oportunamente las medidas de seguridad y apoyo logístico necesarios, exponiendo a los colaboradores se encuentren expuestos a accidentes y otros percances en las comisiones de servicios de alto riesgo.
	Equipos de trabajo en deterioro y no se preocupan por cambiarlos, gestiones anteriores y no han hecho nada.

	El mal uso de estas mismas pone en peligro la vida de los colaboradores
El 48.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado	Falta de renovación de equipos de informática en la gerencia.
	Se mejoran parques y jardines, pero hay áreas que no están bien implementadas en la Gerencia, siendo deficientes para lograr los objetivos planteados.
	Existe una deficiente estructura de trabajo en las oficinas.

9. Establecer soluciones

°	Problema	Acción de mejora
Sueldos y Beneficios	El 36.67% de los colaboradores indicaron que casi siempre los sueldos y beneficios se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas.	<p>Promover alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que promuevan el desarrollo económico.</p> <p>Administrar de forma correcta los presupuestos de la municipalidad, para contratar solo personal que se solicite.</p> <p>Se tiene que tener unos adecuados instrumentos de Gestión.</p>
Estimulo	El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores.	<p>Implementar programas concursables de apoyo a la gestión municipal: Plan de incentivos.</p> <p>La existencia de diversos programas de cooperación técnica nacional permitirá obtener recursos municipales complementarios para el programa de inversiones.</p> <p>La municipalidad debe insertar en la gerencia incentivos económicos para sus colaboradores.</p>
Salario	El 25% de los colaboradores indicaron que casi siempre el salario ofrecido cubre sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida.	<p>Hacer que la Municipalidad provincial de Piura cuente con una Red de Desarrollo Social que contribuye, concrete y monitoree el 100% de los servicios de educación, salud y trabajo.</p> <p>Promover algunas estrategias con instituciones públicas y privadas que promueven el desarrollo económico local.</p> <p>Trabajo en equipo entre unidades orgánicas y Comisión de Regidores</p>
Desarrollo	El 43.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre las capacitaciones y programas, les han servido	Capacitar y orientar a los colaboradores antes de iniciar sus funciones operativas y que conozcan la normativa vigente.

	de ayuda para el desarrollo profesional.	<p>Recurso humano, profesional capacitado y con experiencia, encargado de la ejecución de las diferentes actividades programadas, trabajo en equipo y comprometido con la institución.</p> <p>Tener una buena administración de los recursos financieros a través del SATP.</p>
Medidas y Seguridad	El 38.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre se sienten protegidos por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda.	<p>Contar con equipos de trabajo que les permita desarrollar sus labores de acuerdo a las funciones asignadas.</p> <p>Tener una buena interrelación con la comisión de Regidores de Planificación y desarrollo, para el bien de la municipalidad.</p> <p>Reorganizar la estructura de trabajo en la Gerencia d Gestión Ambiental.</p>
Ambiente de Trabajo	El 48.34% de los colaboradores indicaron que casi siempre Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado	<p>Tener una Red de informática integrada que permite mantener actualizada la información con respecto a los procesos y atención en forma oportuna.</p> <p>Herramientas tecnológicas e informática, para la adecuada información y procedimientos de los trámites internos y externos.</p> <p>Reorganizar la estructura de trabajo de la oficina.</p>

10. Recursos para la implementación de las estrategias.

Estrategias	Humanos	Tecnológicos	Tiempo	Económico
<p>Capacitar y orientar a los colaboradores antes de iniciar sus funciones operativas y que conozcan la normativa vigente.</p> <p>Recurso humano, profesional capacitado y con experiencia, encargado de la ejecución de las diferentes actividades programadas, trabajo en equipo y comprometido con la institución.</p> <p>Tener una buena administración de los recursos financieros a través del SATP.</p>	Gerente/ Jefe de área	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectoras - Laptops - Impresoras - Internet - Tablets - Ventiladores - Mesas - Sillas 	30 días	S/ 20,000
<p>Implementar programas concursables de apoyo a la gestión municipal: Plan de incentivos.</p> <p>La existencia de diversos programas de cooperación técnica nacional permitirá obtener recursos municipales complementarios para el programa de inversiones.</p> <p>La municipalidad debe insertar en la gerencia incentivos económicos para sus colaboradores.</p>	Gerente/ Jefe de Área	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectoras - Laptops - Impresoras - Internet - Tablets - Ventiladores - Mesas - Sillas 	30 días	S/ 10,000
<p>Hacer que la Municipalidad provincial de Piura cuente con una Red de Desarrollo Social que contribuye, concrete y monitoree el 100% de los servicios de educación, salud y trabajo.</p> <p>Promover algunas estrategias con instituciones públicas y privadas que promueven el desarrollo económico local.</p> <p>Trabajo en equipo entre unidades orgánicas y Comisión de Regidores.</p>	Gerente/ Jefe de Área	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectoras - Laptops - Impresoras - Internet - Tablets - Ventiladores - Mesas - Sillas 	30 días	S/ 11,000
<p>Capacitar y orientar a los colaboradores antes de iniciar sus funciones operativas y que conozcan la normativa vigente.</p>	Gerente/ Jefe de Área	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectoras - Laptops - Impresoras - Internet - Tablets 	30 días	S/ 12,000

<p>Recurso humano, profesional capacitado y con experiencia, encargado de la ejecución de las diferentes actividades programadas, trabajo en equipo y comprometido con la institución.</p> <p>Tener una buena administración de los recursos financieros a través del SATP.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Ventiladores - Mesas - Sillas 		
<p>Contar con equipos de trabajo que les permita desarrollar sus labores de acuerdo a las funciones asignadas.</p> <p>Tener una buena interrelación con la comisión de Regidores de Planificación y desarrollo, para el bien de la municipalidad.</p> <p>Reorganizar la estructura de trabajo en la Gerencia d Gestión Ambiental.</p>	Gerente/ Jefe de Área	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectors - Laptops - Impresoras - Internet - Tablets - Ventiladores - Mesas - Sillas 	30 días	S/ 20,000
<p>Tener una Red de informática integrada que permite mantener actualizada la información con respecto a los procesos y atención en forma oportuna.</p> <p>Herramientas tecnológicas e informática, para la adecuada información y procedimientos de los trámites internos y externos.</p> <p>Reorganizar la estructura de trabajo de la oficina.</p>	Gerente/ Jefe de Área	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectors - Laptops - Impresoras - Internet - Ventiladores - Áreas de trabajo equipadas. - Tablets - Ventiladores - Mesas - Sillas 	30 días	S/ 20,000
Total				S/ 93,000

11. Cronograma de Actividades

N°	Estrategias	Fecha	Término	Año 2024																			
				Julio			Agosto			Setiembre			Octubre										
1	<p>Capacitar y orientar a los colaboradores antes de iniciar sus funciones operativas y que conozcan la normativa vigente.</p> <p>Recurso humano, profesional capacitado y con experiencia, encargado de la ejecución de las diferentes actividades programadas, trabajo en equipo y comprometido con la institución.</p> <p>Tener una buena administración de los recursos financieros a través del SATP.</p>	01-07-24	15-07-24																				
2	<p>Implementar programas concursables de apoyo a la gestión municipal: Plan de incentivos.</p> <p>La existencia de diversos programas de cooperación técnica nacional permitirá obtener recursos municipales complementarios para el programa de inversiones.</p> <p>La municipalidad debe insertar en la gerencia incentivos económicos para sus colaboradores.</p>	16-07-24	28-07-24																				
3	<p>Hacer que la Municipalidad provincial de Piura cuente con una Red de Desarrollo Social que contribuye, concrete y monitoree el 100% de los</p>	01-08-24	15-08-24																				

	<p>servicios de educación, salud y trabajo.</p> <p>Promover algunas estrategias con instituciones públicas y privadas que promueven el desarrollo económico local.</p> <p>Trabajo en equipo entre unidades orgánicas y Comisión de Regidores.</p>																		
4	<p>Capacitar y orientar a los colaboradores antes de iniciar sus funciones operativas y que conozcan la normativa vigente.</p> <p>Recurso humano, profesional capacitado y con experiencia, encargado de la ejecución de las diferentes actividades programadas, trabajo en equipo y comprometido con la institución.</p> <p>Tener una buena administración de los recursos financieros a través del SATP.</p>	15-08-24	30-08-24																
5	<p>Contar con equipos de trabajo que les permita desarrollar sus labores de acuerdo a las funciones asignadas.</p> <p>Tener una buena interrelación con la comisión de Regidores de Planificación y desarrollo, para el bien de la municipalidad.</p> <p>Reorganizar la estructura de trabajo en la Gerencia d Gestión Ambiental.</p>	01-09-24	30-09-24																

6	<p>Tener una Red de informática integrada que permite mantener actualizada la información con respecto a los procesos y atención en forma oportuna.</p> <p>Herramientas tecnológicas e informática, para la adecuada información y procedimientos de los trámites internos y externos.</p> <p>Reorganizar la estructura de trabajo de la oficina.</p>	01-10-24	01-10-24													x	x
---	---	----------	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, debido a que se tienen que implementar programas y capacitaciones muy seguidos a los colaboradores, mejorar el ambiente de trabajo de las diferentes áreas, crear normas de seguridad para evitar accidentes laborales, incentivar a que exista compañerismo en la hora de trabajo, contar con equipos y las herramientas necesarias para desarrollar las actividades, para tener un clima y satisfacción laboral de calidad.

La mayoría de los colaboradores siempre están organizados de tal motivo que permita realizar las funciones y se planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo. Esto se refiere a que la buena organización de los jefes de área y los colaboradores que constantemente se les capacita para desarrollarse profesionalmente y tener una productividad de calidad dando una buena imagen de la municipalidad.

Siempre se motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos. La mayoría relativa manifestaron que siempre se valora el esfuerzo de los colaboradores. La minoría manifestó que siempre existen programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental. Esto se refiere a que la Gerencia de Gestión Ambiental casi siempre les brinda una capacitación sobre sus derechos como trabajador y los beneficios que le corresponden, existe una motivación de calidad, pero de igual forma se tiene que valorar el esfuerzo realizado ya que lo aplican de vez en cuando.

La mayoría de los colaboradores siempre se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo y se promueve el respeto hacia los colaboradores en las diferentes áreas de trabajo también existe el trabajo en equipo y sirve de ayuda entre colaboradores. Esto se refiere a que el jefe superior les brinda la confianza para trabajar en equipo siempre con respeto en todas las áreas de trabajo, también se ayudan entre colaboradores a resolver problemas del cual están desempeñando.

La mayoría de los colaboradores siempre están satisfechos laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura. Esto se refiere a que están conforme con el salario que les ofrece la municipalidad, el ambiente de trabajo es adecuado,

se les brindan las medidas de trabajo, tienen la libre expresión de sus ideas de mejora, tienen la motivación que necesitan.

La minoría de los colaboradores siempre se les brinda los implementos de seguridad y protección adecuada en sus respectivas áreas de labor de igual forma las capacitaciones y programas, les han servido de ayuda para el desarrollo profesional y el salario ofrecido cubren sus necesidades básicas y mejora su calidad de vida. Esto se refiere que carece de implementos la municipalidad, por lo que no todos reciben lo necesario, de otro lado tienen unas capacitaciones que no les ayuda a crecer profesionalmente, brinda su mejor esfuerzo, pero el salario no se ajusta a sus necesidades.

La mayoría de los colaboradores siempre utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar a cabo sus actividades requeridas. La minoría de los colaboradores indicaron que casi siempre se les brinda un ambiente de trabajo adecuado y no se sienten protegidos por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda. Esto se refiere a que los ambientes de trabajo no se les ha hecho un mantenimiento adecuado y carecen de implementos necesarios para desarrollar sus labores, la municipalidad no les brinda las medidas de seguridad adecuadas.

La mayoría de los colaboradores siempre se sienten motivados con el trato, la comunicación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores y existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo también la coordinación y el compromiso de por medio ayudan a solucionar problemas que se presenten. Esto se refiere el jefe superior es amable y comprensivo con sus colaboradores, los trata con respeto, les ayuda a dar soluciones a sus problemas.

VII. Recomendaciones

Implementar la propuesta de mejora que fue elaborada a base de los resultados de la investigación, de esta manera se propuso: Mejorar los sueldos y beneficios de los colaboradores de acuerdo a la escala salarial; recompensarlos ya sea con intensivos o felicitaciones de agradecimiento; brindar programas de desarrollo profesional y capacitaciones en todas las áreas de la Gerencia de Gestión Ambiental; contar con las medidas de seguridad necesarias en todas las áreas, tener un plan de normas de seguridad y salud en el trabajo; equipar las áreas de trabajo con los implementos necesarios para brindar un ambiente de calidad y no generar retrasos laborales.

Incentivarlos a los colaboradores a estar más organizados para concluir las labores sin problemas, contando con un plan de mejora en el cual se detallen los objetivos y sirva de guía, mejorando los resultados de los objetivos y que sirva de beneficio para la institución.

Recompensar a los colaboradores para que sean más productivos y alcancen sus objetivos y den una buena atención a los usuarios, felicitarlos por sus esfuerzos que realizan por esforzarse a ser los mejores y dar lo mejor de ellos, implementar programas de protección social con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los colaboradores reduciendo el riesgo social y económico.

Tener una buena comunicación entre jefe superior y colaboradores siempre con respeto, solidaridad, respetando a los demás compañeros de las demás áreas, motivarlos a trabajar en equipo de tal manera que vean los cambios necesarios que se pueden mejorar y aplicar en las respectivas áreas de trabajo.

Para que se sientan satisfechos los colaboradores se tiene que pagarles el sueldo justo de acorde al mercado salarial, brindarles las herramientas correctas para un buen desempeño laboral, tratarlos con respeto para generar un ambiente productivo, contar con ambientes que tengan lo necesario para que laboren cómodamente.

Contar con todos los implementos de protección y seguridad documentados y actualizados, crear programas de capacitaciones en los que se les brinde toda la información de la actividad que se les encargue realizar, para desarrollarse profesionalmente, hacerles un

aumento de sueldo de acuerdo al mercado salarial, de tal manera que cubra sus necesidades básicas.

Contar con todos los materiales y equipos suficientes para que los colaboradores hagan uso de los mismos, teniendo un ambiente más eficaz, los ambientes de trabajo tienen que estar equipados con las herramientas necesarias para un desarrollo de las actividades sin ningún percance, disponer de un manual de seguridad y salud en el trabajo que este en todas las áreas de la Gerencia,

Brindar un trato de calidad a los colaboradores, de tal manera que ellos mismos lo hagan con los usuarios, estar coordinados con sus demás compañeros para resolver dudas e inquietudes rápidamente, estar comprometidos con la labor y ser puntuales para ser ejemplo hacia los demás colaboradores.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, E. I. R., Cruz, N. L. M., & González, R. M. G. (2023). *Vista de El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática*. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay. ISSN En Línea: 2789-3855, octubre, 2023, Volumen IV, Número 5 p 368.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1323/1650>
- Ángel-Salazar, E. M. del, Fernández-Acosta, C. A., Santos-Bastián, M. C., (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*. Enfermería Universitaria.
<https://doi.org/10.22201/ENEO.23958421E.2020.3.789>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13–55.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vázquez, M. (2022). Metodología de la investigación: *El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. en *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arróspide, C. B. (2019). Satisfacción Laboral: *equilibrio entre esfuerzo y recompensa*. *Estudios de Economía Y Empresa*.
- Auz, M. N., Vergara, J. M., Lara, M. J. P., & Cañizares, N. G. G. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 8(5), 1–18. <https://doi.org/10.21855/ECOCIENCIA.84.492>
- Benítez, C. R. R. (2023). *Vista de Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa*. *Revista Científica En Ciencias Sociales*.
https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/352/672
- Blas, L. E. (2022). *Vista de Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022)*. Universidad

- Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
<https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046/1121>
- Carazas, R. R., Emilia, C., & Martínez, A. (2024). *Método de investigación científica*: (© 202 Inst).
<https://idicap.com/ojs/index.php/editorialeip/article/view/285/303>
- Córdova Cárdenas, G. M., Espinoza Urbina, C. E., & Salazar Verde, I. D. J. (2023). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Satisfacción al Cliente de una Empresa de Distribución. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 39, 1–27.
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi39.557>
- De Doctorado, P., Sociales, C., Juan, D., & Martínez García, A. (2023).. *ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO Programa de Doctorado En Ciencias Sociales*.
<https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/6654/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De La, A. C., & Portilla, C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios resumen Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63–92.
<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- De Posgrado, E., De, U., De, P., Facultad, L. A., & Enfermería, D. E. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10361>
- Desarrollo - Concepto, tipos y características del desarrollo organizacional (n.d.). *Https://Concepto.De/*. Retrieved April 4, 2024, from <https://concepto.de/desarrollo-3/>
- Díaz Muñoz, G. A., Dolores, M., & Lombeida, Q. (n.d.). *Gestión Joven La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. 22.

- Donohue, M. O. (2019). EL RESPETO. *Revista Médica Basadrina*, 12(2), 39–40. <https://doi.org/10.33326/26176068.2018.2.642>
- Fernández Paesa director, G., & Carrasco Arnal, J. (2022). *Responsabilidad Social Empresarial Y Relaciones Laborales*. UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.
- Gil, C., & Gómez, F. (2020). Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. *Revista Boliviana de Administración*, 75–82.
- Gómez-García, A. R., Merino-Salazar, P., Guaman Reiban, T. C., & Rodas Yela, L. A. (2022). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: *estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador*. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(1). <https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>
- Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- José, J., & Mezzadri, M. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2), 172–176. <https://doi.org/10.59156/REVISTA.V35I2.165>
- Noussan Lettry, R. (2020). La Motivación Aplicación Práctica, Gallardo Martínez director. Licenciatura en Administración. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO*.
- Lindinho, R. A. Y., & Amaris, L. (2021). *La Comunicación Organizacional Como Factor Decisivo Para El Éxito De Los Equipos De Trabajo Y De La Misma Organización*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Manuel Bejarano Paredes. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Redaly - Universidad Nacional Del Perú*.

- Martha Patricia Navarrete Pilacuan, S. P. C., & Imbaquingo, Luz Marina Rodríguez Cisneros, M. J. T. E. (2023). Marzo 2023-CID-Centro de Investigación y Desarrollo. *CIENCIA LATINA INTERNACIONAL*.
https://doi.org/10.37811/cli_w838
- Moreno, B., & Pinedo, D. (2022). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los obreros municipales del distrito de Nuevo Chimbote, 2022* – Abogado de Profesión, Facultad De Derecho Y Humanidades Escuela Profesional De Derecho – Chimbote, Línea De Responsabilidad Social Universitaria.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118817>
- Muñoz-Basols, J., & Gutiérrez, M. F. (2024). Interacción en entornos virtuales de aprendizaje. *La Enseñanza Del Español Mediada Por Tecnología*, 186–217. <https://doi.org/10.4324/9781003146391-10>
- Oblitas, G. I. A., & Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Ortega, F. F. (n.d.). *El Derecho A La Transparencia En El Seno De Las Relaciones Laborales*. Revista Trabalho, Direito e Justicia. V. 1 n.1. Set-Dez. 2023
<https://doi.org/10.13039/501100011033/y>
- Paredes, M. B. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 22, 313–328.
- Parrales-reyes, J. E., Villao-reyes, J. M., Pisco-Suarez, G. E., & Comercial, I. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para o Mejor Desenvolvimientos das Organizaciones. *Comercial, Ingeniero*, 8, 177–186.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565/57>

- Perez, S. A. (2022). Identidad organizacional: análisis y revisión sobre su influencia en la toma de decisiones organizacionales. *Business Innovation Sciences*, 3(2), 47–59. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i2.97>
- Quintero, C. Mi., Delgado, H. C., & Porro, A. B. S. (2020). La planificación estratégica en las instituciones de salud. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(34). <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/990/1497>
- Ramos, V. E. P., Colón, L. F., & Caret, V. J. (2023). *Relación entre la calidad del ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados*. Universidad Cooperativa de Colombia Programa de Administración de Empresas. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/7253d2bf-1594-4151-a529-047947862c1a>
- Recursos Humanos Badajoz, S. (2023). *Sociología y recursos humanos*. <https://dehesa.unex.es:8443/handle/10662/18729>
- Reynoso, L. F. L., & Coindreau, M. J. V. (2021). Vista de Acuerdos y desacuerdos entre los jefes y los subordinados sobre la admiración del liderazgo. *ARTÍCULO - Universidad & Empresa, Bogotá, Colombia*. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/10845/10324>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M., Barriga Medina, H. R., & Romero, M. E. (2020). Sistema De Compensación Basado En Evaluación De Desempeño En La Industria De Elaboración De Alimentos: Caso Ingenio Azucarero. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34–45. <https://doi.org/10.46677/compendium.v7i1.782>
- Romero-Carazas, R., Mayta-Huiza, D., Ancaya-Martínez, M. D. C. E., Tasayco-Barrios, S., & Berrio-Quispe, M. L. (2024). Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales. In *Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.53595/eip.012.2024>

- Rosales, A. S., & Sefar, S. (2023). Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciada En Administración. *Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote*. GESTION_CALIDAD_SALINAS
<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35577>
- Salazar, L. N. (2023). PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS. *PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS*.
https://www.hospitaldelrosario.gov.co/portal/wp-content/uploads/2023/01/7_Plan_Incentivos_Institucionales_ESE_HR_2023.pdf
- Sánchez-Castañeda Michele Tiraboschi, (España). *Alfredo Sánchez-Castañeda*, 9. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo
<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/1194dab1-bc25-4708-b11d-10d27de953ab/content>
- Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 462-473.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sernaqué, C., Antonio, M., Salinas, H., Romero, P., Solano, T., Antonio, M., (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción laboral*. 8.
- Uladech. (2022). Reglamento de integridad en la investigación. *Unife*, 1-18.
<https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos->
- Vargas-Villamizar, C.-E., & Vargas-Villamizar, C.-E. (2024). Implicaciones en seguridad de la migración irregular bajo el marco del extractivismo. *URVIO Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 38, 69-83.
<https://doi.org/10.17141/URVIO.38.2024.6094>

WHIFFEN, T. (2023). Capítulo Vi. El Amazonas Noroccidental., 137–
152. CAPÍTULO VITIPÓS, ALCANCES Y DISEÑOS DE
INVESTIGACIÓN
<https://doi.org/10.2307/jj.4845584.16>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la propuesta de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer una propuesta de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Variable 1. Cultura organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar las características de la estructura organizacional de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. 	<p>Para esta investigación titulada: Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024 no se planteó la hipótesis por ser de nivel descriptivo- de propuesta . (Whiffen, 2023)</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Recompensas laborales - Relaciones laborales - Identidad organizacional 	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo – de propuesta</p> <p>Diseño: No experimental-transversal-</p> <p>Población y muestra.</p> <p>Población: 250 trabajadores</p> <p>Muestra: 60 trabajadores.</p>

	<p>- Describir las características de las recompensas laborales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024.</p> <p>- identificar las características de las relaciones laborales en la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024.</p> <p>- Describir las características de la identidad organización de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024.</p> <p>Variable 2. Satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características de los Beneficios laborales y remunerativos de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024. • Identificar las características de las Condiciones laborales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad 		<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beneficios laborales y remunerativos. - Condiciones laborales. - Relaciones interpersonales. 	
--	---	--	--	--

	<p>Provincial de Piura, 2024.</p> <ul style="list-style-type: none">• Determinar las características de las relaciones interpersonales de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024.• Elaborar una propuesta del plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, 2024.			
--	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

Instrucciones

La presente encuesta fue elaborada con la finalidad de conocer su opinión sobre el Clima Organizacional que se vive en los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024, por el motivo se le pide la colaboración de responder todas las preguntas planteadas a continuación, para tal caso sírvase a marcar con un aspa “X” la respuesta que considere correcta, guiándose de la escala de medida establecida:

Variable 1: Clima Organizacional

Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

N.º	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura Organizacional (organizaciones, planificación)						
1	¿Las áreas de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, están bien organizadas de tal motivo que permita realizar las funciones de los colaboradores?					
2	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo?					
Dimensión 2: Recompensas Laborales (Valoración del esfuerzo, Motivación, Sueldos y beneficios, Protección social)						

3	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, valora el esfuerzo de los colaboradores, impulsando programas de ascenso o mediante desarrollo profesional y personal?					
4	¿El jefe inmediato de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos?					
5	¿Los sueldos y beneficios de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas?					
6	¿La municipalidad establece programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental?					
Dimensión 3: Relaciones laborales						
(Trabajo en equipo, Relaciones con superiores, respeto)						
7	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, dispone de canales donde se promueve el trabajo en equipo y sirva de ayuda entre colaboradores?					
8	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, los colaboradores se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo?					
9	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se promueve el respeto hacia los colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo?					
Dimensión 4: Identidad Organizacional.						
(Satisfacción)						
10	¿Con que frecuencia se encuentra satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?					



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

Instrucciones

La presente encuesta fue elaborada con la finalidad de conocer su opinión sobre la Satisfacción Laboral que se vive en los Colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024, por el motivo se le pide la colaboración de responder todas las preguntas planteadas a continuación, para tal caso sírvase a marcar con un aspa “X” la respuesta que considere correcta, guiándose de la escala de medida establecida:

Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios Laborales y Remunerativos						
(Estimulo, Salario, Desarrollo, Seguridad)						
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores?					
2	¿Con que frecuencia el salario ofrecido por parte de la Municipalidad Provincial de Piura, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida?					
3	¿Las capacitaciones y programas que brinda la municipalidad provincial de Piura, le han servido de ayuda su desarrollo profesional?					
4	¿Con que frecuencia la municipalidad provincial de Piura les brinda los implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor?					
Dimensión 2: Condiciones Laborales						

(Medidas y seguridad, Materiales y equipos, Ambiente de trabajo)					
5	¿Usted cree que se siente protegido por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda?				
6	¿Con que frecuencia se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar cabo una actividad requerida dentro de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?				
7	¿Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado tal como una buena iluminación, ventilación y la distribución de las áreas de trabajo, para desarrollar sus actividades diarias?				
Dimensión 3: Relaciones Interpersonales					
(Comunicación, Interacción, Coordinación)					
8	¿Se siente motivado con el trato, la comunicación y coordinación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores?				
9	¿Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo, manteniendo un ambiente de trabajo saludable?				
10	¿La coordinación de los colaboradores y el compromiso de por medio ayudan solucionar problemas que se presenten en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?				

Anexo 3. Ficha técnica de los instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad, u otros).

Validez del instrumento

Nombres y Apellidos: ...Yuly Yolanda Morillo Campos.....
N° DNI / CE: ...33263862..... Edad: ...51 años.....
Teléfono / celular: ...985967896..... Email: ...yymorillo@gmail.com.....

Título profesional:Licenciada en Administración.....
Grado académico: Maestría: X Doctorado: _____
Especialidad:Gestión Pública.....
Institución que labora:Asesora académica independiente.....

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

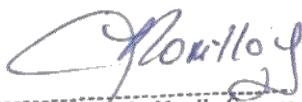
Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024

Autor:

Montero Marcelo José

Programa académico:

Administración


Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma



Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Yuly Yolanda Morillo Campos

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Montero Marcelo José estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024 y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

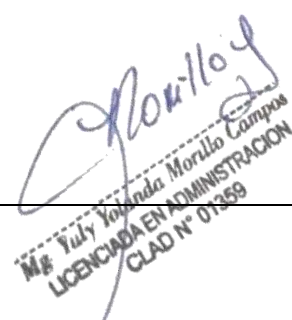
DNI: 45211119

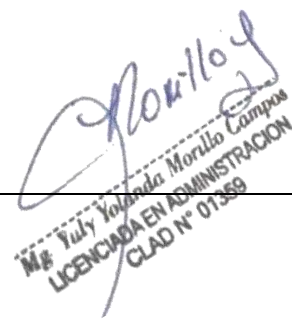
Firma

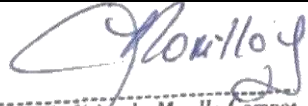
Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
GLAD N° 01359

Recibido 20/04/2024


Formato de ficha de validación

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024.								
	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Estructura organizacional (Organizaciones, Planificación)							
1	¿Las áreas de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, están bien organizadas de tal motivo que permita realizar las funciones de los colaboradores?	X		X		X		
2	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo?	X		X		X		
	Dimensión 2: Recompensas Laborales (Valoración del esfuerzo, Motivación, Sueldos y beneficios, Protección social)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, valora el esfuerzo de los colaboradores,	X		X		X		

	impulsando programas de ascenso o mediante desarrollo profesional y personal?							
2	¿El jefe inmediato de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos?	X		X		X		
3	¿Los sueldos y beneficios de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas?	X		X		X		
4	¿La municipalidad establece programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental?	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones laborales (Trabajo en equipo, Relaciones con superiores, respeto)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, dispone de canales donde se promueve el trabajo en equipo y sirva de ayuda entre colaboradores?	X		X		X		
2	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, los colaboradores se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo?	X		X		X		
3	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se promueve el respeto hacia los	X		X		X		

	colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo?							
	Dimensión 4: Identidad Organizacional. (Satisfacción)							
1	¿Con que frecuencia se encuentra satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	Dimensión 1: Beneficios Laborales y Remunerativos (Estímulo, Salario, Desarrollo, Seguridad)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores?	X		X		X		 Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos LICENCIADA EN ADMINISTRACION CLAD N° 01359
2	¿Con que frecuencia el salario ofrecido por parte de la Municipalidad Provincial de Piura, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida?	X		X		X		
3	¿Las capacitaciones y programas que brinda la municipalidad provincial de Piura, le han servido de ayuda su desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Con que frecuencia la municipalidad provincial de Piura les brinda los	X		X		X		

	implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor?						
	Dimensión 2: Condiciones Laborales (Medidas y seguridad, Materiales y equipos, Ambiente de trabajo)						
1	¿Usted cree que se siente protegido por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda?	X		X		X	
2	¿Con que frecuencia se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar cabo una actividad requerida dentro de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X	
3	¿Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado tal como una buena iluminación, ventilación y la distribución de las áreas de trabajo, para desarrollar sus actividades diarias?	X		X		X	
	Dimensión 3: Relaciones Interpersonales (Comunicación, Interacción, Coordinación)						
1	¿Se siente motivado con el trato, la comunicación y coordinación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores?	X		X		X	
2	¿Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo, manteniendo un ambiente de trabajo saludable?	X		X		X	

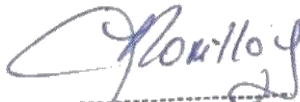

 MSc. Tuly Yolanda Morillo Campos
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION
 CLAD N° 01359

3	¿La coordinación de los colaboradores y el compromiso de por medio ayudan solucionar problemas que se presenten en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		
---	--	---	--	---	--	---	--	--

Recomendaciones: Bien, existe relación con sus dimensiones e indicadores...

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mgtr. Yuly Yolanda Morillo Campos..... DNI ...33263862.....



Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

FIRMA



HUELLA

Ficha de Identificación del Experto

Nombres y Apellidos: ...ROBERT RUBIO CASTILLO.....

N° DNI / CE: ...32888279..... Edad: ...52

años.....

Teléfono / celular: ...985964848..... Email:

Robert.rubio.castillo@gmail.com.....

Título profesional:LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN.....

Grado académico: Maestría: X Doctorado: _____

Especialidad:

.....ADMINISTRACIÓN.....

Institución que labora: ...ESSALUD CHIMBOTE.....

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024

Autor:

Montero Marcelo José

Programa académico:

Administración



MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358

Firma



Huella digital

Carta de Presentación al Experto

Recibido 20/04/2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

ROBERT RUBIO CASTILLO

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD Nº 01358

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Montero Marcelo José estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024 y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación


Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

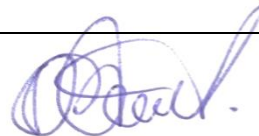
Atentamente,




DNI: 45211119
Firma de estudiante

Ficha de Validación

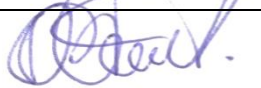
FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024.								
	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Estructura organizacional (Organizaciones, Planificación)							
1	¿Las áreas de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, están bien organizadas de tal motivo que permita realizar las funciones de los colaboradores?	X		X		X		
2	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo?	X		X		X		
	Dimensión 2: Recompensas Laborales (Valoración del esfuerzo, Motivación, Sueldos y beneficios, Protección social)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, valora el esfuerzo de los colaboradores, impulsando programas de ascenso o mediante desarrollo profesional y personal?	X		X		X		 MG. ROBERT RUBIO CASTILLO LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN CLAD N° 01358

2	¿El jefe inmediato de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos?	X		X		X		
3	¿Los sueldos y beneficios de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas?	X		X		X		
4	¿La municipalidad establece programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental?	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones laborales (Trabajo en equipo, Relaciones con superiores, respeto)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, dispone de canales donde se promueve el trabajo en equipo y sirva de ayuda entre colaboradores?	X		X		X		
2	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, los colaboradores se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo?	X		X		X		
3	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se promueve el respeto hacia los	X		X		X		

ING. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358

	colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo?							
	Dimensión 4: Identidad Organizacional. (Satisfacción)							
1	¿Con que frecuencia se encuentra satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	Dimensión 1: Beneficios Laborales y Remunerativos (Estimulo, Salario, Desarrollo, Seguridad)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia el salario ofrecido por parte de la Municipalidad Provincial de Piura, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida?	X		X		X		
3	¿Las capacitaciones y programas que brinda la municipalidad provincial de Piura, le han servido de ayuda su desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Con que frecuencia la municipalidad provincial de Piura les brinda los	X		X		X		 MG. ROBERT RUBIO CASTILLO LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN CLAD N° 01358

	implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor?							
	Dimensión 2: Condiciones Laborales (Medidas y seguridad, Materiales y equipos, Ambiente de trabajo)							
1	¿Usted cree que se siente protegido por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar cabo una actividad requerida dentro de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		
3	¿Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado tal como una buena iluminación, ventilación y la distribución de las áreas de trabajo, para desarrollar sus actividades diarias?	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones Interpersonales (Comunicación, Interacción, Coordinación)							
1	¿Se siente motivado con el trato, la comunicación y coordinación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo, manteniendo un ambiente de trabajo saludable?	X		X		X		


3	¿La coordinación de los colaboradores y el compromiso de por medio ayudan solucionar problemas que se presenten en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		 MG. ROBERT RUBIO CASTILLO LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN CLAD N° 01358
---	--	---	--	---	--	---	--	--

Recomendaciones: Puede aplicar la encuesta.....

.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mgtr. Robert Rubio Castillo..... DNI ...32888279....


MG. ROBERT RUBIO CASTILLO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 01358

Firma



Huella digital

Ficha de Identificación del Expert

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Julio César Cerna Izaguirre

N° DNI / CE: 06453403

Edad: 64 años

Teléfono / celular: 943900811

Email: kimbara_60@hotmail.com

Título profesional: Lic. Administración

Grado académico: Maestría: X

Doctorado: _____

Especialidad: Administración

Institución que labora: Universidad Tecnológica del Perú

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024

Autor:

Montero Marcelo José

Programa académico:

Administración



Mtro. Lic. Adm. Julio C. Cerna Izaguirre
Reg. Único de Colegiación N° 5720

Firma



Huella digital

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRSENTACIÓN

/Magister / Doctor: Julio César Cerna Izaguirre

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Montero Marcelo José estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024 y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma de estudiante

Recibido 20/04/2024

DNI: 45211119



Mtro. Lic. Adm. Julio C. Cerna Izaguirre
Reg. Único de Colegiación N° 5720

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial De Piura, 2024.								
	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Estructura organizacional (Organizaciones, Planificación)							
1	¿Las áreas de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, están bien organizadas de tal motivo que permita realizar las funciones de los colaboradores?	X		X		X		
2	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la municipalidad Provincial de Piura, planifica constantemente los procedimientos de trabajo para tener un plan de mejora más activo?	X		X		X		
	Dimensión 2: Recompensas Laborales (Valoración del esfuerzo, Motivación, Sueldos y beneficios, Protección social)	X		X		X		
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, valora el esfuerzo de los colaboradores, impulsando programas de ascenso o mediante desarrollo profesional y personal?	X		X		X		
2	¿El jefe inmediato de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, motiva y felicita a los colaboradores por los logros obtenidos?	X		X		X		


 Mtro. V. C. Adm. Julio C. Cerro Laguarda
 Reg. Único de Colegación N° 5720


3	¿Los sueldos y beneficios de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se ajustan de acuerdo a las áreas de trabajo establecidas?	X		X		X		
4	¿La municipalidad establece programas de protección social a los colaboradores de la Gerencia de Gestión Ambiental?	X		X		X		
	Dimensión 3: Relaciones laborales (Trabajo en equipo, Relaciones con superiores, respeto)			X		X		
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, dispone de canales donde se promueve el trabajo en equipo y sirva de ayuda entre colaboradores?	X		X		X		
2	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, los colaboradores se relacionan con sus superiores existiendo compañerismo, solidaridad y respeto mutuo?	X		X		X		
3	¿En la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, se promueve el respeto hacia los colaboradores, en las diferentes áreas de trabajo?	X		X		X		
	Dimensión 4: Identidad Organizacional. (Satisfacción)							
1	¿Con que frecuencia se encuentra satisfecho laborando en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	Dimensión 1: Beneficios Laborales y Remunerativos							



 Mtro. Lic. Adm. Julio C. Cerpa Izquierdo
 Reg. Único de Colegiación N° 5720


	(Estimulo, Salario, Desarrollo, Seguridad)							
1	¿La Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, brinda estímulos económicos por el esfuerzo que realizan los trabajadores?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia el salario ofrecido por parte de la Municipalidad Provincial de Piura, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida?	X		X		X		
3	¿Las capacitaciones y programas que brinda la municipalidad provincial de Piura, le han servido de ayuda su desarrollo profesional?	X		X		X		
4	¿Con que frecuencia la municipalidad provincial de Piura les brinda los implementos de seguridad y protección adecuada en su respectiva área de labor?	X		X		X		
	Dimensión 2: Condiciones Laborales (Medidas y seguridad, Materiales y equipos, Ambiente de trabajo)							
1	¿Usted cree que se siente protegido por las medidas e implementos de seguridad que la municipalidad provincial de Piura les brinda?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia se utilizan los materiales y equipos necesarios para llevar cabo una actividad requerida dentro de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X		
3	¿Se le brinda un ambiente de trabajo adecuado tal como una buena iluminación, ventilación y la distribución de las áreas de trabajo, para desarrollar sus actividades diarias?	X		X		X		


 Mtro. Lic. Adm. Julio C. Cerro Izaguirre
 Reg. Único de Colegación N° 5720


	Dimensión 3: Relaciones Interpersonales (Comunicación, Interacción, Coordinación)								
1	¿Se siente motivado con el trato, la comunicación y coordinación que brinda el superior inmediato hacia los colaboradores?	X		X		X			
2	¿Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo, manteniendo un ambiente de trabajo saludable?	X		X		X			
3	¿La coordinación de los colaboradores y el compromiso de por medio ayudan solucionar problemas que se presenten en la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura?	X		X		X			

Julio C. Cerna Izaguirre
Mtro. Lic. Adm. Julio C. Cerna Izaguirre
Reg. Único de Colegiación N° 5720



Recomendaciones: Puede aplicar la encuestas

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Julio César Cerna Izaguirre DNI: 06453403



Julio C. Cerna Izaguirre
Mtro. Lic. Adm. Julio C. Cerna Izaguirre
Reg. Único de Colegiación N° 5720

Firma

Confiabilidad del instrumento

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024											
VARIABLE : CIIMA ORGANIZACIONAL											
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	SUMA
Encuestado 1	5	4	2	4	1	4	5	5	5	5	40
Encuestado 2	5	5	4	2	3	5	3	4	4	3	38
Encuestado 3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Encuestado 4	5	3	5	4	4	5	4	4	2	3	39
Encuestado 5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	5	42
Encuestado 6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
Encuestado 7	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	44
Encuestado 8	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	44
Encuestado 9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
Encuestado 10	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
Encuestado 11	5	5	4	5	2	3	4	5	4	5	42
Encuestado 12	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	43
Encuestado 13	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
Encuestado 14	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
Encuestado 15	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	45
Encuestado 16	5	5	3	4	3	4	3	2	4	2	35
Encuestado 17	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
Encuestado 18	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
Encuestado 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Encuestado 20	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
Encuestado 21	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	42
Encuestado 22	5	5	1	5	4	5	3	5	5	5	43
Encuestado 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 24	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
Encuestado 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
Encuestado 27	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
Encuestado 28	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	43
Encuestado 29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Encuestado 30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
Encuestado 31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
Encuestado 32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
Encuestado 33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
Encuestado 34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
Encuestado 35	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
Encuestado 36	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
Encuestado 37	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
Encuestado 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
Encuestado 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
Encuestado 41	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
Encuestado 42	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
Encuestado 43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
Encuestado 44	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
Encuestado 45	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46
Encuestado 46	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47

Σ (símbolo sumatoria)
 α (Alfa) =
 K (numero de ítem)
 Vi (sumatoria de los cuadrados de los ítems)
 Vt (varianza total)

α =

CONCLUSIÓN

En la variable "Clima Organizacional" de la Gerencia de Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Piura, 2024, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.76093826, lo que indica que el instrumento es confiable.

	VARIABLE : SATISFACCIÓN LABORAL										
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	SUMA
Encuestado 1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Encuestado 2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
Encuestado 3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
Encuestado 4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Encuestado 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 6	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	45
Encuestado 7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
Encuestado 8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	44
Encuestado 9	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
Encuestado 10	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
Encuestado 11	4	3	3	5	2	4	5	5	5	5	41
Encuestado 12	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	44
Encuestado 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Encuestado 17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
Encuestado 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 20	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	43
Encuestado 21	4	3	3	2	2	4	5	5	5	5	38
Encuestado 22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
Encuestado 23	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
Encuestado 24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
Encuestado 25	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
Encuestado 26	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	45
Encuestado 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Encuestado 29	4	2	5	3	4	4	4	5	5	5	41
Encuestado 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Encuestado 31	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	42
Encuestado 32	1	1	1	5	1	2	3	2	1	2	19
Encuestado 33	1	3	4	5	1	5	4	4	4	5	36
Encuestado 34	1	2	3	1	1	5	4	5	4	3	29
Encuestado 35	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	41
Encuestado 36	4	3	4	1	1	4	4	5	4	4	34
Encuestado 37	2	2	4	1	1	4	4	5	5	4	32
Encuestado 38	2	2	4	1	4	5	4	5	4	4	35
Encuestado 39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
Encuestado 40	4	3	3	1	1	5	3	5	5	4	34
Encuestado 41	4	2	3	2	3	2	4	3	5	4	32
Encuestado 42	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	43
Encuestado 43	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	42
Encuestado 44	1	2	4	3	1	4	5	4	3	4	31

Σ (símbolo de sumatoria)

α (Alfa) =

k (numero de item de

V_i (sumatoria de las v

V_t (varianza total del

$\alpha =$

CONCLUSIÓN

En la variable "Satis
Gerencia de Gestión
de lo cual según la
0.81081221, lo que no

**Anexo 04. Formato de consentimiento informado u otros
PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento.

De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: _____ Y es dirigido _____

Investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: _____

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará ____ minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____

Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo Electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Documento de aprobación de institución para la recolección de información



Chimbote, 10 de abril del 2024

CARTA N° 0000000280- 2024-CGI-VI- ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

Presente. -

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación da la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024, que involucra la recolección de información/datos en COLABORADORES, a cargo de JOSE MONTERO MARCEL0, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 45211119, durante el período de 01-04-2024 al 30-04-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Mónica Valle Cabello

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Montero Marcelo José, identificado con DNI 45211119 con domicilio real: en AA.HH Los Algarrobos MZ-Q – lote 15 I etapa, Distrito Piura, Provincia Piura, Departamento Piura

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de (estudiante/bachiller) Estudiante con código de estudiante 1211081026 de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-1:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada, PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2024, fueron reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad



Firma del estudiante

DNI 45211119

30 de mayo del 2024



Huella