



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral, relaciones interpersonales y satisfacción laboral
de los trabajadores en un municipio de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Leon Honores, Jyosse del Rosario (orcid.org/ 0000-0003-2024-1082)

Loyola Torres, Marlin Estefany (orcid.org/ 0000-0002-2576-4264)

ASESOR:

Dr. Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano (orcid.org/ 0000-0002-5126-7501)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus

niveles

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por brindarme siempre su apoyo y confianza en el transcurso del cumplimiento de mis metas.

Joysse León Honores

A mis padres por haberme formado como la persona que soy ahora, que siempre me acompañan y me muestran el camino hacia la superación.

Marlin Loyola Torres

AGRADECIMIENTO

A mis padres, porque siempre estuvieron a mi lado, brindándome su apoyo incondicional a lo largo de cada etapa de mi vida, confiaron en mis capacidades y me brindaron todos los medios necesarios para conseguir mis metas.

Joyse León Honores

A mi familia, por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que soy ahora como persona.

Marlin Loyola Torres

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clima laboral en los trabajadores del Municipio de Trujillo.....	17
Tabla 2: Relaciones interpersonales de los trabajadores del Municipio de Trujillo.	18
Tabla 3: Satisfacción Laboral en los trabajadores del Municipio de Trujillo.....	19
Tabla 4: Relación entre clima laboral con las relaciones interpersonales de los trabajadores del Municipio de Trujillo.....	20
Tabla 5: Relación entre clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores del Municipio de Trujillo.	20
Tabla 6: Matriz de operacionalización de variables	34

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del clima laboral con las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo. Siendo la metodología de tipo básico, por su parte el diseño fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. En tanto a la muestra fue de 197 trabajadores de una Municipalidad de Trujillo, empleando como instrumento de recojo de datos el cuestionario. El nivel de clima laboral predominante en lo trabajadores fue regular con 56.3%, mientras que el nivel de relaciones interpersonales fue alto con 51.8%, y el nivel de satisfacción laboral fue satisfecho con 55.3%. Asimismo, se obtuvo un $r = 0.609$ y un $p < 0.01$ entre las variables clima laboral y relaciones interpersonales, y un $r = 0.651$ y un $p <$ entre las variables clima laboral y satisfacción laboral. Concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales, así como el también existe una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Trujillo.

Palabras clave: Clima laboral, relaciones interpersonales, trabajadores, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present study had as a general objective to determine the relationship of the work environment with interpersonal relationships and job satisfaction of the workers of a Municipality in Trujillo. Being the basic type methodology, for its part, the design was correlational, with a quantitative approach. While the sample was 197 workers from a Municipality of Trujillo, using the questionnaire as a data collection instrument. The predominant level of the work environment in the workers was regular with 56.3%, while the level of interpersonal relationships was high with 51.8%, and the level of job satisfaction was satisfied with 55.3%. Likewise, an $r = 0.609$ and a $p < 0.01$ were obtained between the variables work environment and interpersonal relationships, and an $r = 0.651$ and a $p < 0.01$ between the variables work environment and job satisfaction. Concluding that there is a positive and significant correlation between the work environment and interpersonal relationships, as well as that there is also a positive and significant correlation between the work environment and the job satisfaction of the workers of a Municipality of Trujillo.

Keywords: work environment, interpersonal relationships, workers, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, el trimestre abril-mayo-junio 2022, 18 514 500 de individuos componían la población económicamente activa (PEA), o sea el 72,4%. Sin embargo, 7 74 personas (27,6%) formaban parte de la población económicamente no activa (No PEA) (Instituto Nacional de Estadística e informática, [INEI], 2022). Por otro lado, se descubrió que habían 201 mil 221 empleados municipales, entre ellos el 31,8% son mujeres y el 68,2% hombres. Añadiendo a ello, a nivel general 218 mil 873 personas laboran en las 196 municipalidades provinciales y 1 mil 678 municipalidades distritales del país, de esa cantidad el 65,2% (142 mil 753) son hombres y 34,8% (76 mil 12) mujeres (Registro Nacional de Municipalidades, [RENAMU], 2019). Según la encuesta Nacional de Hogares [EHANO], (2019) no existen muchas investigaciones en el Perú que estudien las características demográficas, socioeconómicas y laborales del empleado público peruano, ello es resaltante pues el 7,8 % de toda la población económicamente activa ocupada ejerció en este sector (Instituto Nacional de Estadística e informática, [INEI], 2019).

Asimismo, fue estudiada una de las problemáticas más comunes por las que pasan los trabajadores del sector público, que vienen a ser los diferentes regímenes laborales que existen hoy en día, es por ello que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], (2020) identificó en el 2008, la cifra de 1,628,273 personas pertenecieron a los distintos regímenes laborales como los son CAS, 276, 728, Locadores y Servicio Civil, en donde refiere que esta situación no solo afecta a los derechos laborales, sino también la buena gestión de las entidades públicas y la posibilidad de imputar responsabilidades administrativas. El Perú, en la actualidad cuenta con muchos más regímenes laborales en toda su extensión, en donde no todos cuentan con los mismos beneficios como las vacaciones y seguro social, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, ni menos estabilidad laboral. Es por ello que, con toda esta información brindada, se dedujo que el salario laboral repercute la mayor

parte en el clima laboral de los trabajadores, ya que gracias a esto dependerá cuan satisfechos y productivos sean en su puesto de trabajo.

Reforzando lo anteriormente mencionado, la escasa percepción del clima laboral en los organismos públicos sucede de alguna forma, debido a la desigualdad salarial, la falta de programas de incentivos, dificultad para ser promovido, deficientes condiciones de trabajo, ubicación, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo y la falta de liderazgo. De la misma manera por mal trabajo en equipo, inadecuadas relaciones humanas, alta rotación; se traduce en débil satisfacción y escasa productividad. (Charry 2018).

En ese sentido, en el plano local, actualmente las Municipalidades no están ajenas a padecer de un deficiente clima laboral, ya que se observa manifestaciones de conflicto entre los trabajadores, la lucha de poder en equipos de trabajo, quejas por su bajo salario, descuentos e incluso cierta envidia entre ellos mismos, por no contar con el mismo régimen laboral, que, de cierta manera beneficia a una pequeña cantidad. Sin embargo, esta inquietud varias veces queda en el olvido, ya que estas organizaciones mantienen a su personal desgastados emocionalmente, debido a las malas relaciones interpersonales entre los mismos compañeros de trabajo, así como la baja motivación. Algunos trabajadores no saben interrelacionarse en su trabajo, ya que su capacidad de interrelación no es la adecuada, por ende, las mismas personas no se encuentran satisfechas al observar su poca aceptación. Como seres humanos sociales, recorreremos un mundo en el que tenemos contacto con todo tipo de personas, de ahí la importancia que tiene establecer y mantener adecuadas relaciones interpersonales. En el mismo escenario, Pecino et al. (2015), menciona que los individuos tienen un papel importante en las organizaciones, puesto que son ellos quienes añaden valor a los productos y servicios de la misma. Es por esto que, se busca conservar un correcto clima laboral en las organizaciones, y, del mismo modo, satisfacción en los empleados. Son varias las municipalidades que carecen de una buena satisfacción laboral, debido a aspectos como un mal clima laboral y malas relaciones interpersonales; concluyendo así que los trabajadores necesitan un

ambiente sano para desempeñar satisfactoriamente con sus labores y así también cumplir con sus objetivos personales.

Considerando así la problemática de la población, se propone la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el clima laboral, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los empleados en un Municipio de Trujillo?

El presente estudio es fundamental, a nivel teórico, puesto que se establecerá la relación entre el clima laboral, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral que muestran los colaboradores en la Municipalidad de estudio, lo que aumentará más evidencia científica en relación a estas variables en el campo organizacional. Por otro lado, se justifica a nivel metodológico debido a que va a servir como antecedente de estudio para futuras investigaciones con las variables trabajadas. Por último, se justifica a nivel práctico, debido a que, este análisis dejará que los altos mandos de la Municipalidad tengan información sobre aspectos laborales involucrados al comportamiento organizacional que facilite o guíe su modo de intervenir y entablar medidas frente a probables inconvenientes en la Municipalidad.

Así pues, el objetivo general es determinar la relación del clima laboral con las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo. Asimismo, se estableció como objetivos específicos: Identificar el nivel del clima laboral según la percepción de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo, determinar el nivel de relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo, identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo, establecer la correlación del clima laboral con las relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo y establecer la correlación del clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Manosalvas et al. (2015), analizaron la relación del clima y satisfacción laboral de los centros que ofrecen servicios de salud, especialmente en un hospital. Fue un trabajo cuantitativo riguroso, mediante la evaluación de componentes principales y factoriales confirmatorios, se aplicó el cuestionario como instrumento para las variables. Tuvo una muestra conformada por 130 individuos. Se arrojaron los siguientes resultados: hay correlación significativa entre el clima y satisfacción laboral.

Pecino et al. (2015), en su estudio verificó la relación del clima y la satisfacción laboral en el ámbito universitario. Se utilizó un estudio de correlación entre ambas variables para revisar si su relación es significativa o no, Se utilizó el cuestionario para las dos variables. Se recogieron datos de 318 trabajadores de administración y servicio público. En efecto, se evidenció que el clima presenta interacción positiva y significativa con la satisfacción laboral.

A nivel nacional, Gonzáles (2020), en su investigación buscó establecer relación del clima, estrés y satisfacción laboral en profesores de universidades de Chimbote. Estudio cuantitativo, de diseño correlacional no experimental transversal, aplicándose la encuesta como obtención de datos, mediante un cuestionario para las variables. Participaron 300 docentes. Finalmente, se evidenció que el clima laboral presenta relación directa significativa con el estrés laboral, por otra parte, el clima laboral presenta relación directa enormemente significativa con la satisfacción laboral, finalmente, el estrés laboral presenta una relación directa significativa en la satisfacción laboral de los profesores.

Arévalo (2022), en su estudio determinó la relación entre las relaciones interpersonales y el Clima laboral de la Municipalidad Provincial de Loreto, Nauta. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional y de diseño no experimental. Para ello la muestra estuvo conformada por 93 colaboradores, encuestados a través de un cuestionario. De forma que, se determinó que existe una relación significativa positiva y considerable entre las relaciones

interpersonales y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Loreto.

Ortiz (2018), en su investigación determinó la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Namora. El diseño fue descriptivo – correlacional. Se seleccionó una muestra por conveniencia de 30 trabajadores, para obtener la información se usó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario con escala de valoración Likert. Finalmente se evidenció que existe relación directa entre el Clima laboral y Satisfacción Laboral, presentando influencia significativa alta. Asimismo, se determinó el nivel de Clima organizacional como medio, y el nivel de satisfacción encontrado fue insatisfactorio.

Arias et al. (2018), en su investigación analizaron las relaciones entre el clima organizacional y relaciones interpersonales. Para eso se examinó a 73 colaboradores de una organización privada en Arequipa enfocada en la comercialización mayorista de maquinaria. El estudio es de carácter predictivo, presenta tres tipos de estudio: descriptivo, comparativo y correlacional, el instrumento usado fue el cuestionario; evidenciándose hay relaciones y positivas entre las dos variables.

A nivel local, Barrantes (2021), evaluó la relación entre clima y satisfacción laboral de los empleados de los fast food de Trujillo. Tuvo un método descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo no experimental y corte transversal, como instrumento se usó la encuesta, mediante un cuestionario como herramienta para recolectar los datos, ejecutándose a un sector de 152 colaboradores de locales de comida rápida. Las pruebas evidenciaron que hay una relación significativa con las variables estudiadas, en otros términos, existe relación significativa con el personal, involucramiento laboral, enseñanza, calidades sindicales, y bienestar laboral de los colaboradores integrados en los fast food de Trujillo.

Ruiz (2021), en su investigación determinó la relación entre Clima y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo. En relación al tipo de investigación fue

cuantitativa, correlacional. La muestra se conformó de 26 colaboradores, se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Finalmente se evidenció que hay relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Respecto a la teoría del clima laboral, Hernández et al. (2014) nos explican el que el clima organizacional de Litwin y Stringer presenta las siguientes peculiaridades: refieren que los impactos de los ambientes organizacionales son universales, también señalan componentes los cuales son la historia y la tradición, estilo de liderazgo, que repercuten mediante el clima en la motivación y comportamiento de la persona. Este modelo parte de la teoría de que las sensaciones de las personas son el resultado de una secuencia de componentes que en términos generales componen el clima de la organización.

Palma (2004), en un estudio intensivo planteó cinco factores o dimensiones que determinan el clima laboral en funcionalidad al estudio estadístico y cualitativo llevado a cabo para su Escala de Clima Laboral, siendo las siguientes: autorrealización, que es lo que percibe el trabajador relacionado a las probabilidades de que su medio de trabajo apoye la autorrealización y al profesional reservado con la labor y con su percepción a futuro, de tal manera que los ayude a avanzar y sentirse realizados. Por otro lado, está el involucramiento laboral, que viene a ser el nivel en el que uno mismo quiere formar parte de las actividades de la organización en donde laboran, donde se sienten una pieza clave para el logro de la organización. Como tercera dimensión tenemos la supervisión, que son las percepciones del trabajador sobre la función de sus jefes en la supervisión de la jornada laboral. Como cuarta dimensión está la comunicación, la cual es la manera en que se percibe el nivel de fluidez, velocidad, coherencia y exactitud de los datos relativos y referentes con la función interna en la organización como atender a usuarios o clientes. Por último, están las condiciones laborales, que vienen a ser los beneficios que la organización brinda, tales como los materiales y componentes psicosociales imprescindibles, de tal forma que se puedan cumplir las labores

delegadas, en donde haya facilidad para poder desempeñarse en el trabajo adecuadamente.

Asimismo, en cuanto a la teoría de las relaciones interpersonales, está basada en el modelo integrativo de la confianza, es en gran medida, definida por la confiabilidad y corresponde a la evaluación de los atributos individuales de quien confiará. Diversos precedentes tienen la posibilidad de promover la percepción de confiabilidad, no obstante, estudios actuales reconocen la realidad de tres amplios precedentes de la confiabilidad: la competencia, indulgencia y totalidad. Todas estas tres magnitudes tienen una exclusiva y significativa interacción con confianza y la correlación entre ellos es alta (Colquitt et al., 2007, citado en Yañez et al., 2010).

Por último, teniendo en cuenta esta teoría, Yañez (2006) trabajó las siguientes dimensiones para la variable relaciones interpersonales: Competencia, tiene relación con un conjunto de cualidades como por ejemplo la predominancia, capacidad, habilidad y conocimientos que son necesarios para hacer labores apropiadamente. Integridad, en donde se percibe a la persona adhiriendo a un grupo de principios morales que uno misma estima aceptables, está relacionada con los valores y principios éticos que realiza cada individuo en su medio. Benevolencia, que se basa en hacer el bien sin observar a quien, anteponiendo los propios intereses sin tomar ventaja del decaimiento de la otra persona. Apertura, que tiene relación con la apertura en las comunicaciones, en la independencia de manifestar las emociones sin miedo. Finalmente, está la Identificación organizacional, que se enfoca en notar que la persona está interesada e inclinada hacia las metas, valores y reglas de la empresa.

En relación a la teoría de satisfacción laboral, está centrada en la teoría de los dos factores de Herzberg, donde se refiere que la satisfacción y la insatisfacción laboral muestran fenómenos plenamente diversos, divididos entre ambos, en el comportamiento laboral. Refiere que el trabajador presenta dos conjuntos de necesidades: relacionadas al medio ambiente físico y psicológico del empleo (higiénicas) y relacionadas a lo que contiene el propio de la labor (de

motivación). Si se cumplen las necesidades higiénicas, el colaborador no se sentirá insatisfecho (ni se encuentra totalmente satisfecho, sino en un estado neutro); al no satisfacer estas necesidades, se siente insatisfecho. El ser humano solo se siente satisfecho en su lugar de trabajo cuando se encuentran realizadas sus “necesidades de motivación”. Al no cumplirse estas necesidades, no está satisfecho, menos aún está insatisfecho, si no en un modo neutro (Caballero, 2002). Esta teoría explica que la persona no posee insatisfacción gracias a la presencia de los factores higiénicos y tampoco satisfacción por la carencia de factores de motivación. Por ende, Herzberg previene que para incentivar a los trabajadores se debería dar algo más que sueldo y buenas condiciones de trabajo; sino que se necesita brindar al colaborador las oportunidades de superación y de reconocimiento, estímulos, responsabilidad y desarrollo.

Respecto a la satisfacción laboral, Palma (2004) señala que existen siete dimensiones, las cuales son: Condiciones físicas y/o materiales, refiriéndose a la distribución y al ambiente físico, en donde un trabajador tiene que sentir satisfecho con la infraestructura o elementos materiales, dentro de su organización. Beneficios laborales y/o remunerativos, entendida como la compensación que obtiene cada empleado por parte de la empresa, ya sea un incentivo económico habitual o extra. Políticas Administrativas, es el nivel frente a la directriz o reglas organizacionales, las cuales están relacionadas directamente con el funcionamiento con respecto al trabajo, ya sea en horarios o conformidad vinculados con el trabajador. Relaciones sociales, es la satisfacción frente a la relación con otros compañeros de trabajo, respecto al respaldo moral y las funciones claras, y con quienes se realiza en conjunto las labores del puesto. El desarrollo personal, es la oportunidad que se le brinda al empleado para que logre desarrollar actividades que le beneficien personalmente, principalmente que sean significativas para su autorrealización. El desempeño de labores, es la apreciación en relación a las aptitudes y productividad, puesto que el empleado lo asocia a sus tareas comunes en la empresa que labora. Por último, la relación con la autoridad, significa la

evaluación o criterio que tiene el empleado en torno a la relación con su jefe inmediato, la cual debe basarse en el entendimiento y apreciación valorativa, sobre sus funciones cotidianas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue de tipo básico, dado que, enuncia los fundamentos teóricos acerca de la relación del clima laboral con las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral (Mejía, 2005).

Diseño de investigación

Es correlacional, puesto que se analizó la relación que muestra el clima laboral con las relaciones interpersonales y la satisfacción los empleados de una Municipalidad en Trujillo. Es decir, se observarán las variables para disponer de datos estadísticos que faciliten demostrar la medida en que las variables interactúan y si se perjudican o no (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variables 1: Clima laboral

Definición conceptual

Definida como la perspectiva respecto a los aspectos relacionados al entorno laboral, que facilita la evaluación del sistema de trabajo. Con lo cual se encaminó la adopción de acciones preventivas y disciplinarias, con el propósito de aumentar y reforzar la operatividad y el éxito de las empresas (Palma, 2004).

Definición operacional

Esta variable se evaluó mediante la escala del clima laboral, que consta de 50 ítems con 5 dimensiones, siendo su autora Sonia Palma Carrillo. Por último, cuenta con una puntuación del 1 a 5, y proporciona 5

categorías; Muy favorable, favorable, promedio, desfavorable y muy desfavorable.

Escala de medición

Es de tipo intervalo; debido a que, se lleva a cabo para establecer la relación que existe entre cada escala, midiendo en valores reales, en la cual el cero es arbitrario (Orlandoni, 2010).

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual

Es la tendencia a confiar por parte de la persona que confía, describiendo así el ver normalmente a la persona como confiable y buena (Yáñez, 2006).

Definición operacional

Esta variable se evaluó por medio del Cuestionario de relaciones interpersonales, consta de 30 ítems y con 5 dimensiones, siendo su autora Sáenz Cleofé. Por último, cuenta con una puntuación del 1 al 5, y proporciona 3 niveles; buena, regular y mala.

Escala de medición

Es de tipo intervalo; debido a que, se lleva a cabo para establecer la relación que existe entre cada escala, midiendo en valores reales, en la cual el cero es arbitrario (Orlandoni, 2010).

Variables 3: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Es la condición o situación de los trabajadores parcialmente estable, establecida a partir de la experiencia adquirida en su entorno de trabajo (Palma, 2005).

Definición operacional

Esta variable se midió a través del Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, conformada por 36 ítems y 7 dimensiones. Por último, cuenta con una puntuación del 1 a 5, y proporciona 5 categorías; Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo.

Escala de medición

Es de tipo intervalo; debido a que, se lleva a cabo para establecer la relación que existe entre cada escala, midiendo en valores reales, en la cual el cero es arbitrario (Orlandoni, 2010).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Basado sobre cierta cantidad definida y limitada, la población de estudio se constituyó por 405 empleados de ambos géneros de la Municipalidad de El Porvenir.

Considerando los siguientes criterios de selección para brindar la calidad tanto en la metodología como en la entrega de los resultados. De ese modo, se incluyó a los trabajadores que tengan más de 1 mes laborando en la empresa, hayan aceptado participar del estudio, estén presentes en el día de la evaluación y a los que respondieron adecuadamente las pruebas de evaluación.

Se excluyó a los trabajadores que tengan descanso médico, licencia y otro permiso, y que se encuentren de vacaciones.

Muestra

La muestra fue de 197 trabajadores, cifra obtenida a través de la fórmula estadística del tamaño de muestra para calcular el grupo de

persona con quienes trabajar en poblaciones conocidas, según el muestreo probabilístico aleatorio simple, la cual contiene los siguientes datos: N (Población)= 405, Z (Nivel de confianza) = 1.96, p(probabilidad)= 0.5, q (varianza)= 0.5, y d (margen de error) = 5% ((Wayne, 2002).

Muestreo

Para seleccionar la muestra de estudio, fue empleado el muestreo probabilístico aleatorio simple, conocido por su facilidad, presenta escasa o nula utilidad práctica cuando la población que se maneja es amplia o infinita, porque es evidente que la tarea de numerar cada elemento o persona de la población es irrealizable (Otzen & Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tomó en consideración como técnica al cuestionario, el cuál buscó plantear preguntas direccionadas en las variables de la investigación, con el propósito de recopilar respuestas relevantes para el estudio. Según Gallardo (2017) conceptualiza el cuestionario como un instrumento que construye preguntas en base a los objetivos de un estudio, con el fin de dar respuesta a la problemática identificada.

Por otro lado, se utilizó la Escala del clima laboral CL - SPC, que tiene como autora a Sonia Palma, con el propósito de medir el nivel de clima laboral en el trabajador, contiene 50 ítems y es dividido en 5 dimensiones, siendo estas la autorrealización (10 ítems), involucramiento laboral (10 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems), y condiciones laborales (10 ítems). Posee un formato likert en 5 alternativas, considerándose 1 punto si selecciona la opción “Ninguno o nunca”, 2 punto si marca “Poco”, 3 puntos en “Regular o algo”, 4 puntos en “Mucho”, y 5 puntos en “Todo o siempre”; su administración se da individual o de manera grupal, con una duración de entre 15 a 30 minutos. Asimismo, mediante el criterio de jueces se obtuvo la validez del contenido del

instrumento, luego se planteó en la prueba piloto con el fin de determinar la diferenciación de cada ítem, en el cual se evidencio una validez significativa. La confiabilidad se consiguió mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con un indicador de 0,97, empleado a 1323 colaboradores con dependencia laboral de empresas de producción y servicio tanto estatales como particulares.

Asimismo, se usó el Cuestionario de relaciones interpersonales que es una adaptación realizada por Cleofé Sáenz, de la prueba original en 2004; con el objetivo de medir la interacción que mantiene una persona con los demás, abarca un total de 30 ítems y es dividido en 5 dimensiones, siendo estas la competencia (7 ítems), apertura (6 ítems), integridad (6 ítems), benevolencia (5 ítems), y la identificación (6 ítems). Presenta un formato likert en 5 alternativas, en donde se considera 1 puntos si selecciona la opción “Nunca”, 2 punto si marca “Casi nunca”, 3 puntos en “Algunas veces”, 4 puntos en “Casi siempre”, y 5 puntos en “Siempre”; su administración se da de manera individual o grupal, con una duración de respuesta de 20 minutos. Asimismo, la prueba fue empleada por el análisis de 3 jueces, tomándose su punto de visto como importantes; debido, a ser profesionales temáticos y metodólogos. De ese modo, establecieron que la prueba proporciona una validez significativa, en vista de que contesta el objetivo del estudio, al igual que determina su validez interna. Por otro lado, la confiabilidad se consiguió por medio del coeficiente alfa de Cronbach, con un indicador de 0,928, empleado a 152 empleados.

Por último, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, de Sonia Palma, que tiene la finalidad de medir la postura del trabajador frente al trabajo, identificando cuán agradable o desagradable se siente con su labor, y se compone de 36 ítems positivos y negativos. Asimismo, se dimensionó en Condiciones físicas (5 ítems), Beneficios laborales y/o remunerativos (4 ítems), Políticas administrativas (5 ítems), relaciones

sociales (4 ítems), Desarrollo personal (6 ítems), Desempeño de Tareas (6 ítems) y Relación con la Autoridad (6 ítems). Presenta un formato likert en 5 alternativas, en donde se considera 1 puntos si selecciona la opción “Totalmente en desacuerdo”, 2 punto si marca “En desacuerdo”, 3 puntos en “Indeciso”, 4 puntos en “De acuerdo”, y 5 puntos en “Totalmente desacuerdo”; su administración es de manera grupal o individual, con una duración de 15 minutos para resolverla. Asimismo, probó su validez mediante un estudio referente a la satisfacción laboral en 952 colaboradores en Lima Metropolitana, del cual consiguió resultados veraces. A la vez, la confiabilidad fue conseguida según el coeficiente alfa de Cronbach, con un indicador de 0,842.

3.5. Procedimientos

La investigación inicialmente se ejecutó tomando en cuenta la problemática de las variables de estudio, para después proceder a la recopilación de la información. Seguidamente se plantearon los objetivos, se fijaron antecedentes, teorías y conceptos. Luego se ejecutaron los instrumentos siguiendo las indicaciones sugeridas en cada cuestionario. Finalmente, luego de la recolección de datos, se analizaron los resultados para su discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Como primer paso se procedió y analizó los datos recopilados utilizando el programa Microsoft Excel para elaborar la base de datos, y el software estadístico SPSS para obtener el estudio o análisis estadístico de los objetivos planteados. Por consiguiente, para determinar los niveles de la variable de estudio, se usó la estadística descriptiva por medio de las tablas de distribución de frecuencia y sus gráficos de barras. Por último, se utilizó la estadística inferencial, mediante las pruebas de correlación, donde se fijó un nivel de significancia en los resultados al

tener un valor menor que 0.05; en otros términos, tener 5% de oportunidad de error y 95% de certeza que la correlación sea positiva.

3.7. Aspectos éticos

La actual investigación, conforme a American Psychological Association (APA, 2020), se considera importante para llevarlo a cabo, el uso de los métodos, técnicas y normas. De ese modo se puede proceder a digitar la organización de la información científica, la cual asegura y preserva su validez de forma internacional.

Asimismo, se considera el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), realizándose los consentimientos informados requeridos para continuar con la investigación, asegurándose primordialmente que no se presente consecuencias negativas en las personas. De ese modo, no se adulteraron las respuestas, y no se divulgó la identidad e información adquirida de la población elegida para el estudio académico. De igual forma, se previó el plagio de todas las investigaciones identificadas y utilizadas, a pesar de obtener la misma información y resultados. Resaltándose de esta forma, la aplicación de las consideraciones del capítulo III, donde se asegura la importancia de imponer las reglas internacionales en relación a realizar una investigación. Por otro lado, se resalta también que se consideró el código de ética de un profesional, dicho de otra forma, que para iniciar con la ejecución de las pruebas antes se solicitará la elección de su participación, junto con la autorización del gerente general de la empresa, como lo define el artículo 14 del Código de Ética de la Investigación de la UCV admitido con la resolución del Consejo Universitario el 23 mayo del 2017.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: *Clima laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo.*

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	62	31.5
Regular	111	56.3
Malo	24	12.2
Total	197	100.0

Fuente: *datos extraídos del instrumento Clima Laboral*

En la tabla 1 se observa que el 56.3% (111) de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo se encuentran en un nivel regular de clima laboral, el 31.5% (62) en un nivel bueno, y el restante 12.2% (24) en el nivel malo.

Tabla 2: Relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo.

Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	102	51.8
Regular	61	31.0
Malo	34	17.2
Total	197	100.0

Fuente: datos extraídos del instrumento de Relaciones Interpersonales

En la tabla 2 se observa que el 51.8% (102) de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo se encuentran en un nivel bueno de Relaciones Interpersonales, mientras tanto el 31.0% (61) se encuentran en un nivel regular y el restante 17.3% (34) en un nivel malo.

Tabla 3: Satisfacción Laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	109	55.3
Regular	51	25.9
No Satisfecho	37	18.8
Total	197	100.0

Fuente: datos extraídos del instrumento Satisfacción Laboral

En la tabla 3 se observa que el 55.3% (109) de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo se encuentran en un nivel satisfecho de Satisfacción laboral, mientras tanto el 25.9% (51) se encuentran en un nivel regular y el restante 18.8% (37) en un nivel no satisfecho.

Tabla 4: Relación entre clima laboral con las relaciones interpersonales de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo.

		Clima Laboral	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	197
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	197

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

En la tabla 4 se observa que el 51.0% (52) de los trabajadores que tienen un nivel bueno de relaciones personales, presentan un nivel bueno de clima laboral; mientras que el 67.6% (23) de los trabajadores que presentan un nivel malo de relaciones interpersonales, presentan un nivel malo de clima laboral.

Mediante la prueba Rho de Spearman, el nivel de significancia $p < 0.01$, por lo tanto, existe una alta relación significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales en los trabajadores del Municipio de Trujillo.

Por otro lado, el coeficiente de correlación $r = 0.609$, nos indica que esta relación es fuerte y positiva, es decir, si es clima laboral es de nivel bueno entonces las relaciones interpersonales será nivel bueno, y, al contrario, si el clima laboral es de nivel malo, las relaciones personas también será de nivel malo.

Tabla 5: Relación entre clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Trujillo.

			Clima Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Satisfacción Laboral.	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

En la tabla 5 se observa que el 55.0% (60) de los trabajadores que tienen un nivel bueno de satisfacción laboral, presentan un nivel bueno de clima laboral; mientras que el 45.9% (17) de los trabajadores que presentan un nivel no satisfecho de satisfacción laboral, presentan un nivel malo de clima laboral.

Mediante la prueba Rho de Spearman, el nivel de significancia $p < 0.01$, por lo tanto, existe una alta relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Municipio de Trujillo.

Por otro lado, el coeficiente de correlación $r = 0.651$, nos indica que esta relación es fuerte y positiva, es decir, si es clima laboral es de nivel bueno entonces la satisfacción laboral será de nivel satisfecho, y, al contrario, si el clima laboral es de nivel malo, la satisfacción laboral será nivel insatisfecho.

V. DISCUSIÓN

La finalidad del presente estudio fue establecer la relación del clima laboral con las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los empleados de un Municipio de Trujillo; luego de aplicar los instrumentos a la muestra elegida se analizaron los datos conseguidos.

Conforme al primer objetivo específico, se identificó el nivel del clima laboral en base a la apreciación de los empleados de la Municipalidad, evidenciando que el 56.3% de los trabajadores se encuentran en el nivel regular, el 31.5% en el nivel bueno, y el restante 12.2% en el nivel malo. Mientras que, Albán (2018), en su estudio, con una muestra de 47 profesionales de enfermería, obtuvo un nivel alto en el clima laboral con 63.8%, representando que los individuos desarrollan una percepción sumaria de la organización, ya que se practica la buena comunicación en su centro de trabajo. Asimismo, Barrantes (2020), en su estudio obtuvo una muestra de 152 trabajadores de restaurantes de comida rápida, arrojando un nivel alto en el clima laboral con 92,1%. Explicando que existe un buen clima laboral en la organización de estudio, debido a que, los trabajadores se sienten contentos en su lugar de trabajo y comprometidos con su labor, al no ser vistos como recursos, y a raíz de ello aumentan la productividad de la organización al comenzar a realizar sus actividades con mucha motivación y encontrarse dispuestos a lograr los objetivos. Asimismo, Arias et al (2018) en su investigación observó que cuando el clima laboral es deficiente o bajo, habitualmente se contabilizan más controversias interpersonales y una baja productividad tanto del trabajador como el de la empresa.

Asimismo, de acuerdo al segundo objetivo específico, se determinó el grado de relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad, en donde se evidenció que el 51.8% de los trabajadores se encuentran en la categoría bueno, mientras tanto el 31.0% se encuentran en la categoría regular, y el 17.2 % en la categoría malo. En esa línea, al comparar trabajos previos, Alvarado y Flores (2019), en su estudio, con una

muestra de 50 trabajadores de la empresa Caja Trujillo, obtuvo la mayor puntuación en el nivel medio de relaciones interpersonales con 96%, considerando de esta manera que los trabajadores presentan mayormente intereses individuales y una pequeña desconfianza social. Referente a ello, la teoría de las relaciones interpersonales planteada por Yañez et al (2010) citado por Colquitt et al (2007) se basa en el modelo integrativo de la confianza, donde se realiza una evaluación de los atributos individuales de quien confiará, describiendo así el conseguir ver normalmente a otras personas como confiables y buenas. Cuando se presenta desconfianza entre los mismos colaboradores, esto implica la reducción de la cohesión e intereses colectivos, en la cual las controversias se desarrollan debido a la desconfianza, ausencia de comunicación y el egoísmo. Es por ello que los resultados presentan ciertas diferencias en cuanto a los niveles, debido a que no en todas las organizaciones se presentará el mismo nivel de relaciones interpersonales, debido a la calidad de trabajadores, al ambiente laboral, así como también por la relación que se tenga con los jefes.

Asimismo, en torno al tercer objetivo específico, se identificó el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, evidenciándose que el 55.3% de los trabajadores se ubican en el nivel satisfecho, mientras que el 25.9% se sitúan en un grado regular, y el restante 18.8% en el nivel no satisfecho. En la misma línea, al comparar con el trabajo de Ortíz (2018), en su investigación cuantitativa correlacional, tuvo una muestra de 30 empleados de la Municipalidad Distrital de Namora, evidenciando que el 60% se ubican en el grado insatisfecho, y el 40% en un grado satisfecho, evidenciándose de esta forma que a pesar de tener similitud con la muestra en estudio, hay diferencias en cuanto a los niveles, lo que quiere decir que al hacer una comparación, se evidencian niveles de satisfacción laboral que no están claramente definidas. En contraste con los trabajos previos, Gonzales (2020) en su investigación, con una muestra de 300 trabajadores, nos indica que los empleados se ubican en un nivel regular de satisfacción laboral con 60,2%, esto es probablemente debido a que la

remuneración y el ambiente en el que se encuentra es desfavorable, muy al contrario de los trabajos previamente mencionados. Asimismo, la teoría de los dos factores de Herzberg que utiliza la autora Sonia Palma citada por Caballero (2002) se basa en que la persona no posee insatisfacción gracias a la presencia de los factores higiénicos y tampoco satisfacción por la carencia de factores de motivación. Por ende, una hipótesis sería que para incentivar a los trabajadores no solo se puede aumentar el sueldo y establecer buenas condiciones de trabajo; sino que también se debe brindar al trabajador las oportunidades de superación y de reconocimiento, y otros estímulos.

Por consiguiente, en relación al cuarto objetivo específico, se estableció la correlación del clima laboral con las relaciones interpersonales de los empleados de la Municipalidad de Trujillo, en donde se evidenció que el clima laboral presentó una relación fuerte y positiva con las relaciones interpersonales al tener un $r = 0.609.$, asimismo presentó una alta relación significativa al tener un $p < 0.01$. Al respecto, se asemeja con los resultados del trabajo de Arias et al. (2018), con una muestra de 73 empleados de una empresa privada de Arequipa con el Perfil Organizacional, evidenciando que hay relaciones positivas entre el clima laboral y las relaciones interpersonales, siendo así un estudio similar al presente trabajo. De igual Arévalo (2022), con una muestra de 93 colaboradores de una Municipalidad Provincial de Loreto, evidenciando que hay relación significativa positiva y considerable entre las dos variables, siendo así un estudio similar al presente trabajo. Evidenciándose de esta forma que, a pesar que la primera investigación presenta diferente población, y la segunda investigación presenta similitud con la población en estudio, al ser trabajadores de una municipalidad, se evidencian resultados positivos. Esto demuestra que, la mayoría de estudios presentan relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales a pesar de se presentan distintas poblaciones. En adición a lo anterior, Yáñez (2006) sostiene que las relaciones interpersonales son la tendencia a confiar por parte de la persona que confía, describiendo así el

ver normalmente a la persona como confiable y buena. Por ende, una hipótesis sería la siguiente, las relaciones interpersonales son importantes en toda empresa, dado que estas permiten construir un buen clima laboral y con ello aumentar la productividad.

Por último, en relación al quinto objetivo específico, se determinó la correlación del clima laboral con la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Trujillo, en donde se evidenció que el clima laboral presentó una relación fuerte y positiva con la satisfacción laboral al tener un $r = 0.651$, asimismo, presentó una alta relación significativa al tener un $p < 0.01$, esto quiere decir que mientras exista un buen clima laboral mejor va a ser la satisfacción laboral de los trabajadores. Al respecto, se asemeja con el trabajo de Ruiz (2021), mediante un diseño correlacional, cuya muestra permaneció constituida por 26 empleados de la Municipalidad Distrital de Trujillo, aplicándose la encuesta como técnica de recolección de datos, evidenciando que se presenta relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; evidenciándose de esta forma que, ambas poblaciones presentan similitud en cuanto a su muestra, y por lo tanto relación positiva. Contrastando con los estudios anteriores, Albán (2018), realizó una investigación con una muestra de 47 trabajadoras de enfermería, llegando a la deducción que se establece una relación significativa muy alta y directamente proporcional entre las mismas variables. De esta forma se demuestra que, pese a existir distintas poblaciones, existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, siendo estos resultados un reflejo de muchas organizaciones y de la organización estudiada. Entonces una hipótesis sería la siguiente, a pesar de existir distintos estudios realizados, el clima laboral muestra una relación fuerte y positiva con la satisfacción laboral. También se fundamenta con lo mencionado por Herzberg (citado en Caballero, 2002) quien refiere que un trabajador al que se le otorga incentivos se sentirá satisfecho y, por lo tanto, al lograr esa satisfacción en su trabajo, también desarrollará un buen clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

- **Primero:** Se identificó que el 56.3% de los trabajadores de la Municipalidad de estudio en Trujillo se encuentran en el nivel regular de clima laboral, el 31.5% en el nivel bueno, y el restante 12.2% en el nivel malo.
- **Segundo:** Se determinó que el 51.8% de los trabajadores de la Municipalidad de estudio en Trujillo se ubican en el nivel bueno de relaciones interpersonales, el 31.0% en el nivel regular y el restante 17.2% en el nivel malo.
- **Tercero:** Se identificó que el 55.3% de los trabajadores de la Municipalidad de estudio en Trujillo se encuentran en el nivel satisfecho de satisfacción laboral, el 25.9% en el nivel regular y el restante 18.8% en el nivel no satisfecho.
- **Cuarto:** Existe una correlación fuerte y positiva con un alto nivel de significancia ($r= 0.609$, $p < 0.01$) entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad de estudio en Trujillo.
- **Quinto:** Existe una correlación fuerte y positiva con un alto nivel de significancia ($r= 0.651$, $p < 0.01$) entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de estudio en Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

- **Primero:** Luego de haber estudiado la variable clima laboral se recomienda replicar el estudio en otro municipio de Trujillo con una muestra más numerosa de trabajadores con el fin de ir perfilando el patrón de la variable.
- **Segundo:** Luego de haber estudiado la variable relaciones interpersonales se recomienda replicar el estudio en otro municipio de Trujillo con una muestra más numerosa de trabajadores con el fin de ir perfilando el patrón de la variable
- **Tercero:** Luego de haber estudiado la variable satisfacción laboral se recomienda replicar el estudio en otro municipio de Trujillo con una muestra más numerosa de trabajadores con el fin de ir perfilando el patrón de la variable.
- **Cuarto:** En base a la evidencia de la relación que tiene el clima laboral con las relaciones interpersonales se recomienda replicar el estudio con un diseño no experimental transversal con otra población para corroborar su grado de relación.
- **Quinto:** En base a la evidencia de la relación que tiene el clima laboral con la satisfacción laboral se recomienda replicar el estudio con un diseño no experimental transversal con otra población para corroborar su grado de relación.

REFERENCIAS

- Albán, R. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, M. y Flores, E. (2019). Relaciones Interpersonales y Satisfacción labora de los trabajadores del área de crédito y operaciones de la Caja Trujillo – Agencia Centro 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5017/1/RE_ADMI_MARY.ALVARADO_ELSA.FLORES_RELACIONES.INTERPERSONALES_DATOS.pdf
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sbille, V., & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health Qual Life Outcomes*, 12 (1), 7. <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-014-0176-2>
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7a ed.).
- Arango Henao, J. (2011). Escuela de las relaciones humanas en la administración: los trabajos del Elton Mayo. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/8017>
- Arévalo, L. (2022). Relaciones interpersonales y el Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Loreto, Nauta 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/9063/Luz_Tesis_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Arias, A., Lazo, J. & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?. *Industrial Data*, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Editorial departamento de investigación y postgrados, Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038 – 1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ayala, L. (2021). Clima organizacional de operarios del área de producción en la empresa Agropaem S.A.C Chancay. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5640/AYALA%20y%20HAGA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrantes, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en los fast food del distrito de Trujillo en el año 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29418/Barrantes%20Mori%2c%20Maria%20Isabel.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de Ética y Deontología. Concejo directivo* Nacional.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%20a1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Méndez, S. & Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104214712501#bib0120>

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2021). Comportamientos de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional.

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/ocupados-a-nivel-nacional-alcanza-16-millones-848-mil-600-personas-en-el-ii-trimestre-de-2021-13058/#:~:text=En%20el%20II%20trimestre%20de%202021%2C%20la%20poblaci%C3%B3n%20ocupada%20del,a%20conocer%20el%20Instituto%20Nacional>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). En el Perú existen 16 millones 511 mil trabajadores que conmemorarán el próximo 1 de mayo el día del trabajo. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-16-millones-511-mil-trabajadoras-y-trabajadores-que-conmemoraran-el-proximo-1-de-mayo-el-dia-del-trabajo-10719/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2022). Comportamientos de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>

León, J. (20 de agosto de 2022). Sector agrícola fue el único que experimentó una reducción en el número de trabajadores durante el segundo trimestre del año. Agencia Agraria de Noticias. <https://agraria.pe/noticias/sector-agricola-fue-el-unico-que-experimento-una-reduccion-e-29037>

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

Mejía, E. (2005) Metodología de la investigación científica (1.^a edición). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://sbecdb035178db168.jimcontent.com/download/version/1408468203/module/10120234760/name/Metodolog%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520Investigaci%25C3%25B3n%2520Cient%25C3%25ADfica.pdf&ved=2ahUKEwiamY_mgej7AhULuJUCHey8DV8QFnoECBoQAQ&usq=AOvVaw0Y1KoIYzaQQGwUjkaX1f8k

Méndez, I., & Ryszard, M. (2005). *El desarrollo de la Relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: Una aportación del Enfoque centrado en la persona*. [Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana, México]. <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>

- Mendoza, Á. & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2019). Los regímenes laborales en el Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF
- Muñoz, E. Coll, J., Torrent, M.& Linares, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *El Servier*, 37(4), 209-214. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=76a504344e916df2
- Orlandoni, G. (2010). Escala de medición en estadística. *Telos*, 12(2), 243 – 247. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Ortiz, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2336/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revisar International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext
- Palma, S. (2004). Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú: 1.ª ed.; 2004.

- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) - Manual. Lima, editora: CARTOLAN E.I.R.L.
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López, J & Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658-666. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16738685030>
- Ruiz, D. (2021). Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la Subgerencia de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27805/5.1%20Tesis-Ruiz%20Lopez-Daysi%20Antolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wayne, D. (2002). *Bioestadística: Base para el análisis de las ciencias de la salud*. Editorial LIMUSA.
- Yáñez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios pedagógicos*, 32(1), 77-90. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052006000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Yáñez, R., Arens, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193- 202. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla 6: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Definida como la perspectiva respecto a los aspectos relacionados al entorno laboral, que facilita la evaluación del sistema de trabajo. Con lo cual se encaminará la adopción de acciones preventivas y disciplinarias, con el propósito de aumentar y reforzar la operatividad y el éxito de las empresas (Palma, 2004).	Esta variable se evaluará mediante la escala del clima laboral, que consta de 50 ítems con 5 dimensiones, siendo su autora Sonia Palma Carrillo. Por último, cuenta con una puntuación del 1 a 5, y proporciona 5 categorías; Muy favorable, favorable, promedio, desfavorable y muy desfavorable.	<p>Autorrealización (1, 6, 11,16, 21, 26, 31, 36, 41, 46).</p> <p>Involucramiento laboral (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47).</p> <p>Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48).</p> <p>Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49).</p> <p>Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50).</p>	Es de tipo intervalo; debido a que, se lleva a cabo para establecer la relación que existe entre cada escala, midiendo en valores reales, en la cual el cero es arbitrario (Orlandoni, 2010).

Relaciones interpersonales	Es la tendencia a confiar por parte de la persona que confía, describiendo así el ver normalmente a la persona como confiable y buena (Yáñez, 2006).	Esta variable se evaluará por medio del Cuestionario de relaciones interpersonales, consta de 30 ítems y con 5 dimensiones, siendo su autora Sáenz Cleofé. Por último, cuenta con una puntuación del 1 al 5, y proporciona 3 niveles; buena, regular y mala	Competencia (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Apertura (8, 9, 10, 11, 12, 13). Integridad (14, 15, 16, 17, 18, 19). Benevolencia (20, 21, 22, 23, 24). Identificación (25, 26, 27, 28, 29, 30).	Es de tipo intervalo; debido a que, se lleva a cabo para establecer la relación que existe entre cada escala, midiendo en valores reales, en la cual el cero es arbitrario (Orlandoni, 2010).
Satisfacción laboral	Es la condición o respuesta de los trabajadores parcialmente estable, establecida a partir de la experiencia adquirida en su entorno de trabajo (Palma, 2005).	Esta variable se medirá a través del Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, que consta de 36 ítems y 7 dimensiones. Por último, cuenta con una puntuación del 1 a 5, y proporciona 5 categorías; totalmente de acuerdo, de acuerdo,	Condiciones físicas y/o materiales (1, 13, 21, 28, 32). Beneficios Laborales y/o Remunerativos: (2, 7, 14, 22). Políticas Administrativas: (8, 15, 17, 23, 33).	Es de tipo intervalo; debido a que, se lleva a cabo para establecer la relación que existe entre cada escala, midiendo en valores reales, en la cual el cero

indeciso, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo.	Relaciones Sociales: (3, 9, 16, 24). Desarrollo Personal: (4, 10, 18, 25, 29, 34). Desempeño de Tareas: (5, 11, 19, 26, 30, 35). Relación con la Autoridad: (6, 12, 20, 27, 31, 36)	es arbitrario (Orlandoni, 2010).
---	--	-------------------------------------

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)

Tiempo de Servicio: _____

Fecha:

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

1. Ninguno o nunca 2. Poco 3. Regular o algo 4. Mucho 5. Todo o siempre

Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La institución promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

I. Introducción

Estimado colaborador, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	COMPETENCIA					
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad					
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as					
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine					
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.					
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					
	APERTURA	1	2	3	4	5
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista					

9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a					
10	Mis amigos/as me comprenden					
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos					
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as					
13	Yo confío en mis amigos/as					
	INTEGRIDAD	1	2	3	4	5
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen					
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades					
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco					
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien					
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda					
19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc					
	BENEVOLENCIA	1	2	3	4	5
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as					
21	Cuando hay un problema con otros chicos o chicas, pienso y busco varias soluciones para resolverlo					
22	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece					
23	Ser sincero con los demás					
24	Trabajar para el bienestar de los demás					
	IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5
25	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto/a					
26	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal					
27	Si tengo algún problema puedo contar con su ayuda					
28	Me cambiaría de centro si pudiera					
29	Los colaboradores siempre participamos en las decisiones importantes que adopta la Institución					
30	El profesorado está muy implicado con el centro y con su mejora					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceré responda con sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA= Totalmente de acuerdo A= De acuerdo I= Indeciso D= En desacuerdo TD=Totalmente en desacuerdo
No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes y tienen carácter de anónimo. Asegúrese de responder todas.



Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de mi trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mi jefe					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					



Anexo 3: Fórmula estadística del tamaño de la muestra

Datos:

(N) Población = 405

(Z) Nivel de confianza = 1.96

(p) Probabilidad = 0.5

Q = 0.5

D = 5%

Fórmula:

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

$$n = \frac{405 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.5)^2 (405-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{388,962}{1,9704}$$

$$n = 197$$

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

VALIDEZ	CONFIABILIDAD (ALFA DE CRONBACH)
>90%	0,97

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

VALIDEZ	CONFIABILIDAD (ALFA DE CRONBACH)
>90%	0,928

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL - SPC

VALIDEZ	CONFIABILIDAD (ALFA DE CRONBACH)
>90%	0,842

Anexo 5: Autorización de la autora del instrumento

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Joysse del Rosario León Honores –
DNI 70674597

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Sede Trujillo.

Motivo: Tesis: “Clima laboral, relaciones interpersonales
y satisfacción laboral de los trabajadores en un
Municipio de Trujillo”.

Coautora: Marlin Estefany Loyola Torres

Asesor: Dr. Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra.

Autorización uso: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y
Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 197 trabajadores de la municipalidad del El
Porvenir, Trujillo.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como coautora de la tesis especificada. Se extiende esta autorización por única vez en la muestra indicada para los propósitos académicos de referencia.

La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y la calificación, análisis e interpretación son de entera responsabilidad de las tesis.

Marzo, 29, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Marlin Estefany Loyola Torres –
DNI 74455927

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Sede Trujillo.

Motivo: Tesis: “Clima laboral, relaciones interpersonales
y satisfacción laboral de los trabajadores en un
Municipio de Trujillo”.

Coautora: Jyosse del Rosario León Honores

Asesor: Dr. Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra.

Autorización uso: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y
Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 197 trabajadores de la municipalidad del El
Porvenir, Trujillo.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como coautora de la tesis especificada. Se extiende esta autorización por única vez en la muestra indicada para los propósitos académicos de referencia.

La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y la calificación, análisis e interpretación son de entera responsabilidad de las tesis.

Marzo, 29, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARCO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 29 de marzo de 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR SECRETARÍA GENERAL TRAMITE DOCUMENTARIO	
30 MAR. 2023	
Nº Expediente	Nº Folios 01
7068	10:52

OFICIO N.º 0872023-ESC-PSIC/UCV-TR
Sr. Juan Antonio Carranza Ventura

Alcalde de la Municipalidad de El Porvenir

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Loyola Torres Marlin Estefany
- León Honores Joyse del Rosario

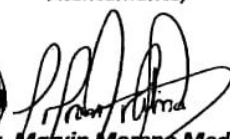
Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: **“Clima laboral, relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores en un Municipio de Trujillo”**; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,




Dr. Marvin Moreno Medina
Coordinador
Escuela de Psicología - Trujillo

CARTA N° 117-2023- SGRRHH-GAF-MDEP/SEOM

Trujillo, 10 de abril de 2023

Dr. Marvin Moreno Medina
Escuela de Psicología – Universidad Cesar Vallejo

PRESENTE:

Asunto: RESPUESTA A LO SOLICITADO.

Por medio del presente le saludo cordialmente y a la vez comunico lo siguiente:
Teniendo en cuenta a su solicitud de Autorización, para que las estudiantes:

- Loyola Torres Marlín Estefany
- León Honores Joysse del Rosario

Puedan tener acceso al número de población de esta entidad y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos, para su proyecto de Investigación Titulado.

La oficina de Recursos Humanos, concluye **AUTORIZAR** lo solicitado

Es cuanto comunico a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente;

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR

C.P.C. Sara Enfiqueta Otoyá Mendoza
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral, relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores en un Municipio de Trujillo.", cuyos autores son LOYOLA TORRES MARLIN ESTEFANY, LEON HONORES JOYSSE DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO DNI: 40709475 ORCID: 0000-0002-5126-7501	Firmado electrónicamente por: ELOYAGAB el 18-08- 2023 08:59:03

Código documento Trilce: TRI - 0620115