



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Bocanegra Alegre, Naomi Emily (orcid.org/0000-0002-4594-7113)

Velez Santolalla, Angelica Nikole (orcid.org/0000-0002-9266-0422)

ASESOR:

Mgr. Carrera Ramos, Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada en primer lugar a Dios y a nuestros padres, cuya integridad personal y apoyo incondicional admiramos, quienes saben brindarnos oportunidades de desarrollo día a día, mediante el cual se hizo este trabajo y fortaleciendo nuestros talentos para convertirnos en futuros profesionales.

Naomi y Angelica

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por siempre guiarnos en cada paso de nuestras vidas.

A nuestras familias quienes estuvieron en cada logro de nuestras vidas, por confiar, amarnos, apoyarnos y enseñarnos a perseverar en la vida, darnos la fortaleza para continuar pese a las circunstancias del camino.

Concluimos agradeciendo a cada persona que estuvo en nuestro camino universitario, contribuyendo de forma positiva.



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023", cuyos autores son BOCANEGRA ALEGRE NAOMI EMILY, VELEZ SANTOLALLA ANGELICA NIKOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa 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.

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO DNI: 06435263 ORCID: 0000-0002-0973-0769	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:35:21

Código documento Trilce: TRI - 0690103





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BOCANEGRA ALEGRE NAOMI EMILY, VELEZ SANTOLALLA ANGELICA NIKOLE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BOCANEGRA ALEGRE NAOMI EMILY DNI: 74134378 ORCID: 0000-0002-4594-7113	Firmado electrónicamente por: NBOCANEGRAALE el 15-02-2024 15:13:42
VELEZ SANTOLALLA ANGELICA NIKOLE DNI: 73058700 ORCID: 0000-0002-9266-0422	Firmado electrónicamente por: AVELEZ el 05-01-2024 08:33:34

Código documento Trilce: INV - 1544656



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Niveles de clima organizacional</i>	18
Tabla 2 <i>Niveles de satisfacción laboral</i>	18
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad de las variables Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y las Dimensiones de la Satisfacción Laboral</i>	19
Tabla 4 <i>Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	20
Tabla 5 <i>Correlación entre clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la MDS</i>	21
Tabla 6 <i>Correlación entre clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	22
Tabla 7 <i>Correlación entre clima organizacional y las políticas administrativas en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	23
Tabla 8 <i>Correlación entre clima organizacional y relaciones sociales en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	24
Tabla 9 <i>Correlación entre clima organizacional y desarrollo personal en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	25
Tabla 10 <i>Correlación entre clima organizacional y desempeño de tareas en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	26
Tabla 11 <i>Correlación entre clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la MDS, 2023</i>	27

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023. Esta investigación fue no experimental, correlación causal con enfoque cuantitativo, con una muestra de 51 trabajadores, aplicando la técnica de encuesta, y como instrumento el cuestionario; la validez del instrumento se corrobora mediante juicios de expertos y sus validaciones correspondientes, se llevó a cabo una prueba piloto aplicando dos cuestionarios a 10 trabajadores, obteniendo en el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral 0.978 y 0.729 respectivamente, indicando que existe una confiabilidad muy alta, precisando que existe una confiabilidad aceptable en el instrumento, asimismo los resultados, identificamos que el clima organizacional y la satisfacción 39.2% y 37.3% respectivamente y se encuentran en nivel medio; utilizamos las pruebas de correlación Spearman obteniendo un resultado de 0.307. En conclusión, afirmamos que entre las dos variables existe una relación positiva media, es decir que existe aún ciertas deficiencias entre ellas para lograr la relación deseado.

Palabras clave: Clima organización, satisfacción laboral, municipalidad, trabajadores

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among employees of the District Municipality of Samanco, 2023. This research was non-experimental, causal correlational with a quantitative approach, with a sample of 51 workers, applying the survey technique, and using the questionnaire as the instrument. The validity of the instrument was confirmed through expert judgments and their corresponding validations. A pilot test was conducted applying two questionnaires to 10 workers, obtaining reliability coefficients of 0.978 and 0.729 for organizational climate and job satisfaction questionnaire respectively, indicating very high reliability. It was specified that there is acceptable reliability in the instrument. Additionally, the results identified that organizational climate and satisfaction were 39.2% and 37.3% respectively, indicating a moderate level. Spearman correlation tests were used, obtaining a result of 0.307. In conclusion, we affirm that there is a moderate positive relationship between the two variables, meaning that there are still certain deficiencies between them to achieve the desired relationship.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, municipality, workers

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son quizás las variables más estudiadas en un centro laboral. Por lo tanto, Guudjob (2021) explica que estas variables positivas se basan tanto en un área física como emocional, el cual se define por las emociones que experimentan los empleados en la empresa. Además, sostiene que la cultura, el lugar de trabajo, las actitudes físicas y emocionales de las personas establecen un factor principal para retener el talento, involucramiento de empleados y/o aumentar su productividad; puesto que de esta manera los colaboradores estarán más felices y comprometidos, aumentando la productividad y rendimiento de tal forma mejorando las relaciones laborales entre ellos, fomentando una cultura de respeto, apoyo, empatía y confianza contribuyendo al éxito de la organización.

El clima organizacional afecta la comunicación, las relaciones, el compromiso de los colaboradores, la motivación, la salud y seguridad en su puesto laboral. De tal forma Ortega (2021), sostiene que trabajar en un ambiente laboral negativo dificulta el desempeño y contribuye a la pérdida de motivación, ya que provoca malentendidos, conflictos, falta de interés y, en consecuencia, ausentismo. Cuando nos falta motivación, nos cansamos y frustramos, cada actividad requiere el doble de esfuerzo y, en muchos casos, incluso nos damos por vencidos.

En el ámbito internacional, según Mandomedio (2020), una consultora de RRHH encuestó a 650 profesionales de Latinoamérica sobre sus percepciones del clima organizacional relacionado con el teletrabajo, sólo el 55% percibió el clima laboral como positivo, mientras que el 23% sintió que el ambiente se tornó muy agobiante y la comunicación interna se deterioró significativamente, lo que muestra claramente que los líderes de la empresa deben idear alternativas y administrar mejor los recursos humanos, por el medio ambiente un buen lugar de trabajo es un factor de éxito en una organización. Por otro lado, Vaquerano (2020), en su estudio, observó que la perspectiva general en las entidades del El Salvador, basándose de la percepción por diversos componentes que sostienen los empleados en la organización, entre los cuales existe una gran insatisfacción con ciertas condiciones, temas laborales como salarios, condiciones materiales y espirituales, sugiriendo mejorar algunas políticas de gestión del personal.

Por otra parte, en el ámbito nacional, en el informe de la Consultora Dench se evidencia que solo el 31% de los empleados se sienten en un ambiente confiable; por el contrario, el 8% de encuestados admitió sentirse avergonzado cuando quería compartir una nueva idea, mientras que el 6% restante tendía a ser tímido cuando tenía dudas o hacía preguntas (Redacción Gestión, 2021). Lo que deja en claro la importancia de la individualidad de los empleados y su capacidad para pensar de forma crítica e independiente; siendo necesario empoderarnos para tomar decisiones y aceptar la responsabilidad de sus errores, en un ambiente psicológicamente seguro.

En el ámbito local, la Municipalidad distrital de Samanco se puede observar que los trabajadores son amables entre ellos, se expresan de manera adecuada y se apoyan cuando lo requieren pero aun así es necesario tener un clima organizacional beneficioso para los trabajadores municipales, debido a que algunos empleados administrativos expresaron algunas deficiencias relacionadas con la satisfacción, dentro de ello bajo rendimiento en las tareas asignadas diariamente debido a la falta de capacitación, herramientas de oficinas y materiales no permiten avancen en su función, falta de motivación, escasa comunicación, tensiones interpersonales, también es deficiente para la gestión, como un entorno de trabajo no grato, esto afectará la falta de cumplimiento del personal.

Frente a lo manifestado anteriormente, el planteamiento del problema es el siguiente: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023?

Como justificación teórica, el trabajo será elaborado con la información que será recopilada durante el periodo de estudio lo cual nos va a permitir realizar aportes sobre las variables de estudio que elegimos, siendo de tal forma útil para la empresa en la cual se realizará el estudio y también será de sustento válido para futuras investigaciones. Por otra parte, la justificación práctica son los resultados y conclusiones a la cual se llegará con nuestra investigación van a permitir que tanto la municipalidad como otras entidades puedan saber cuál es la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en la entidad y así saber cómo puede influir en la institución, que se debe mejorar y a la vez que es lo que se debe fortalecer para poder lograr el correcto funcionamiento de esta y así encaminarse a sus objetivos. De tal manera que, la justificación metodológica, son los instrumentos

que emplearemos para la recolección de datos en este estudio serán pasados por un proceso de validación el cual nos brinda confiabilidad en ellos y que el resultado de estos instrumentos sea muy confiable para la aplicación de ellos o de futuras investigaciones.

Finalmente como justificación social, es el resultado de la investigación ayudará a que las relaciones social de la organización con el pueblo se vea más fortalecida, porque si mejoramos el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Samanco-2023 también se cambiará la conducta de los trabajadores de esta, por lo cual , se mejorará el trato a las personas ayudará a brindar un mejor visión de la situación de la organización asimismo de poder solucionar las problemas de la empresa generando cambios para la población de Samanco y que se avance de manera coordinada en el cumplimiento de sus objetivos.

La presente investigación tiene como objetivo general, determinar si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023. Como objetivos específicos, es determinar la relación de clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral que son: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023.

La investigación tiene como hipótesis, si existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023. Como hipótesis específicas, es si existe relación directa entre el clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral que son: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Tenemos como antecedentes internacionales, nacionales y locales acerca de nuestras variables. Empezando por los antecedentes internacionales:

Ruíz (2019) en su investigación realizada en Guatemala, donde su estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal, tomando como muestra 50 colaboradores siendo esta totalmente la muestra, aplicando el instrumento de la encuesta. De tal forma luego de haber analizado los resultados nos dice que el 39% de trabajadores demostró satisfacción laboral en la organización, el 35% tuvo mayor consideración con lo que respecta al ámbito emocional, el 33% en el ámbito social, y el 33% al ámbito económico. También nos dice que existe cierta insatisfacción laboral, pero, la permanencia laboral es más que la satisfacción laboral, que se pueden relacionar a la satisfacción de sus necesidades, dejando como conclusión que si ambas variables conducen por igual se verá un resultado favorable.

Noboa (2019) en su estudio realizado en Ecuador, utilizando como herramienta el instrumento de la encuesta. Los dos instrumentos se aplicaron a una muestra de 250 empleados teniendo como resultados que, relacionándose ampliamente ambas variables, las dimensiones que poseen más repercusión son: beneficios, liderazgo y relaciones, obteniendo una correlación en beneficios 0,833; en liderazgo 0,864 y en relaciones 0,873. Esto va a permitir proponer y realizar acciones con el propósito de mejora de ambas variables para sus colaboradores.

Zapata (2022) en su investigación realizado en San Luis Potosí, como estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal, 46 trabajadores de muestra, donde obtuvo como resultados empleando una correlación Pearson, entre ambas variables de los trabajadores, obteniendo como resultado un (0.9732) y una significativa de (0.017); significando que el cambio del clima organizacional está interpretado por la satisfacción laboral e inversamente.

Como antecedentes nacionales se hallamos los siguientes estudios.

Gomero (2019) según su estudio realizado siendo este un estudio correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal, aplicando como instrumento encuestas al personal administrativo contando con una población de 77 administrativos con el cual se trabajó el instrumento. La valoración de esta herramienta se basa en la valoración que ofrece la escala de Likert, dándonos como conclusión más significativa que ambas variables se relacionan a gran escala, las forma de las

condiciones laborales; como resultados de esta investigación tenemos las condiciones laborales se encuentran relacionados obteniendo una correlación Spearman de 0.447; esto nos dice que, estas variables juegan un rol importante en los trabajadores ya que gran parte indica una satisfacción en el puesto en el que se desarrollan. Evaluar los objetivos de los empleados y los roles que desempeñan para poder reubicarlos y que estos sientan que la autorrealización es importante para su desarrollo.

Espinoza (2022) en su investigación realizada en Junín, fue de tipo aplicada, descriptivo, no experimental, transversal, 236 trabajadores de muestra, aplicando el instrumento de la encuesta, con un fin de, dar solución a ambas variables. Utilizando una correlación de Spearman, empleando con las siguientes dimensiones: condiciones físicas y/o materiales $\rho=0.557$, beneficios laborales y/o remunerativos $\rho=0.381$, políticas administrativas $\rho=0.131$, relaciones sociales $\rho=0.408$, desarrollo personal $\rho=0.324$, desempeño de tareas $\rho=0.036$ y relación con la autoridad $\rho=0.436$. Infiriendo que, la mejora del clima organizacional aumenta de manera efectiva y elevada para estas dimensiones, con un ligero incremento.

Álvarez (2023) en su estudio que tuvo como propósito evaluar cómo se relacionan ambas variables de estudio, enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, 48 trabajadores de muestra, donde utilizo la encuesta, obteniendo como resultados en la correlación Pearson un (0.960), la dimensión condición física tuvo como resultado un (0.720), beneficios laborales como resultado un (0.620), políticas administrativas como resultado un (0.654), relaciones sociales como resultado un (0.625), desarrollo personal como resultado un (0.824), desempeño de tareas como resultado un (0.767) y relación con la autoridad como resultado un (0.767).

Según Quinaluisa (2013), citado por Gomero (2019), con un estudio correlacional, no experimental, una población de 100 trabajadores teniendo como muestra a 50 colaboradores, utilizando como instrumento la encuesta concluyendo que se debería perfeccionar las políticas de trabajo ya que es una de las causas que produce insatisfacción laboral, la satisfacción laboral no depende solamente de las condiciones internas o externas de su trabajo. Recomendando así evaluarlas constantemente, estableciendo así normas para mejorar las políticas empresariales, evaluando todos los factores influyentes en él.

Peralta (2020) en su estudio con un diseño Correlacional – Descriptivo experimental y transversal. Tomando como muestra 45 colaboradores. Utilizó como instrumento para el estudio la encuesta siendo aplicadas de manera aleatoria, en este cuestionario se utilizaron preguntas correspondientes a las dos variables de estudio, luego de ser aplicada la encuesta y analizar los datos, concluyendo que existe una relación considerable entre ambas variables de estudio; el clima organizacional es muy importante para poder obtener un nivel de satisfacción primordial en la organización; deduciendo que existe una vinculación Correlacional causal entre las dos variables, obteniendo una correlación de ,660 en reconocimiento laborales, determinando que fundamental para la satisfacción laboral, y la labor es constantemente reconocido como parte fundamental de la empresa.

Díaz (2020) en su investigación realizado en Lambayeque, con estudio descriptivo - correlacional, no experimental, cuantitativo, 124 trabajadores de muestra, donde se obtuvo como resultado la correlación entre ambas variables, un resultado de (0.755), por lo que existe una correlación positiva.

Ruíz (2021), su investigación fue, cuantitativo, no experimental – Correlacional y transversal, obteniendo una muestra 26 colaboradores, donde se utilizó como instrumento la encuesta. Como resultados de esta investigación tenemos que ambas variables, se encuentran relacionados obteniendo una correlación Spearman de 0.732; esto nos dice que, un clima organizacional mejorado es la satisfacción laboral y viceversa.

El clima organizacional sostiene diversas teorías, lo cual, hallamos ciertas teorías. Según Likert, citado por Sandoval (2022), respecto a su teoría, afirma que la conducta de los colaboradores es originada por las acciones del ejecutivo y sus condiciones organizacionales percibidas, sus expectativas, habilidades y valores; así, la respuesta está determinada por la percepción. Abun (2021), nos dice que la teoría de Likert se conoce como teoría de sistemas organizacionales y le permite visualizar el ambiente del clima que se está estudiando en conclusión causa-efecto, de tal manera el desempeño que juegan las variables que componen el clima que le interesa cerrar. Domínguez (2019), variable intermedia o intervención, revelando la situación interna de la organización, como las relaciones, motivación y comunicación del por qué usaremos medidas de comunicación y compromiso de

trabajo; el final depende de las dos cosas anteriores, es la causa entre la relación de las variables indirectas y causales, en este caso representado por el aspecto de autorrealización.

Solórzano (2022), nos comenta acerca de la teoría de la contingencia, enfatiza que todo dependiendo de algún factor, argumentando es relativo en las organizaciones donde la efectividad de un líder depende de su estilo de liderazgo y la armonía de la situación particular. Fakhrul, (2023) explica que la teoría de contingencia, sugiere que no exista ningún enfoque en las estructuras organizacionales, por ende, que al ser efectivo está determinado por factores internos y externos. Burton (2018), la teoría de la contingencia, son las relaciones entre estructuras, personas y componentes coordinados se representan como una serie de reglas de diseño interrelacionadas, la regla de diseño es la relación "lo que debería ser"; estos incluyen tanto la factibilidad de "lo que es posible" como la conveniencia para la organización. El desarrollo de los principios de diseño inicialmente involucró principios de diseño simples centrados en uno o un número limitado de casos, la relación entre el entorno, tecnología y diseño organizacional.

Bandura citado por Larios (2019), la teoría de aprendizaje son habilidades interpersonales son conductas aprendidas, la gestión del comportamiento, incluida la manera de cada persona al relacionarse con los demás, puede especificarse, analizarse o declararse claramente en función de lo que nos dice la teoría cognitiva social. Iqbal (2023) sostiene que la teoría de aprendizaje social, amplía la comprensión académica de cómo evoluciona el comportamiento de la organización en respuesta al entorno, proporcionando así una explicación más compleja de las relaciones. De esta manera, Gómez (2018) señala que esta teoría de aprendizaje fuerza a los colaboradores poner en funcionamiento las actividades con el fin de trazar una buena organización, con el fin de favorecer y estimular cada aprendizaje de la organización. Zhang (2018) explica que esta teoría vincula la vulnerabilidad de la organización, la percepción y adaptabilidad, explorando en el entorno organizacional y la adaptación en los mecanismos de aprendizaje, considerando un impacto en ellas según su relación con la organización.

También tenemos los enfoques acerca del clima organizacional, según Panchi (2018) el enfoque subjetivo determina al clima organizacional sobre la base de declaraciones y opiniones de los miembros de la organización, es el "espíritu" que lo

rodea se refiere a la idea que tiene el colaborador de satisfacer sus necesidades como resultado del trabajo realizado. Jones (2019) explica que los enfoques subjetivos toman en consideración activamente las perspectivas y juicios del sujeto bajo estudio; refiriéndose a los métodos que utilizan las percepciones de las personas sobre lo que significa la sostenibilidad, qué factores contribuyen a su propia resiliencia y la autoevaluación de su propia resiliencia y su capacidad en la organización.

Alonso (2021), sostiene que el enfoque situacional asocia la satisfacción con aspectos externos a la persona, es decir, con variables puramente organizacionales o ambientales. Wu (2019) manifiesta que es importante para los factores con relación al ambiente de liderazgo, desarrollar la adaptabilidad, observar el entorno, ya que esto puede afectar los procesos de liderazgo.

González (2018) explican acerca del enfoque interactivo, es la interacción donde una persona o tal persona, reaccionando a una situación particular, de un acuerdo general que subyace en el clima organizacional, de igual forma de enfoque perceptual comprende al clima organizacional como fundamento dentro de una persona y el enfoque cultural es originado por una agrupación de colaboradores que interaccionan y dosifican una distribución general. Afsar (2020) manifiesta acerca del enfoque interactivo, es la respuesta de cada colaborador según su interacción, aportando acuerdos mutuos en base al clima organizacional.

El clima organizacional está basado en varias investigaciones, teniendo como definiciones: Según Lewin, citado por Govea (2020), expone que el comportamiento humano en el trabajo depende no solo de sus cualidades personales, asimismo de cómo se siente acerca de su entorno de trabajo y las organizaciones que lo conforman; cuando se trata de características personales, incluyen la motivación, satisfacción y actitudes de una persona en relación con su percepción del mundo laboral al que pertenece, así como de sus procesos y procedimientos. Palma (2004) citado por Martos (2020), considera la variable clima organizacional es multidimensional, lo que además significa que su dimensión se despliega a lo largo de diferentes contornos; destacan que los superiores directos controlan entre diferentes áreas; comunicación; Las condiciones de trabajo; autorrealización o realización personal e involucramiento laboral con los valores y normas de la organización y como estos aspectos varían dependiendo de la importancia que se

le asigne a los empleados en cada organización. Berberoglu (2018) argumenta acerca del clima organizacional, un punto muy primordial para la organización, siendo un aspecto muy importante en ello, afectando de manera positiva al comportamiento de los colaboradores, definiendo como creencias y valores fraternizados dentro de una organización. Gunawan (2020), el clima organizacional, representa las diferentes ideas y aspectos de los colaboradores, reflejando el nivel de motivación, emociones y actitudes acerca de la organización; de esta manera, el líder crea un clima positivo para que cada colaborador tenga un ambiente laboral cómodo. Mutonyi (2020), el clima organizacional es esencial para la función creativa de cada colaborador, dividiéndose así en dos partes, la creatividad individual y el comportamiento innovador individual, sugiriendo así la importante que contribuye la creatividad para una organización favorable.

Las dimensiones del clima organizacional están regidas por varias definiciones, pero seleccionamos la escala de Likert. Según Sur (2022), se usa a menudo cuando se evalúan visualmente para cuantificar características subjetivas como la facilidad de uso o la estética. Sin embargo, los métodos utilizados para recopilar, analizar y visualizar los datos recopilados mediante la escala de Likert no coincidieron con el tanteo del documento de visualización.

La escala de Likert en la teoría del clima organizacional, cuenta con 5 dimensiones que son las siguientes, Realización personal; Involucración laboral: evalúan las emociones, sus actitudes y motivación en la organización; Supervisión; Comunicación: La dimensión de comunicación, determina el contacto verbal de los colaboradores en la organización, obteniendo una información transparente; Condiciones laborales: representa la equidad de los colaboradores y el reconocimiento laboral según su contribución en la organización sobre su labor en la organización.

Mohamed (2018) explica que la escala de Likert en el clima organizacional por lo general cuenta con 5 puntos que se utilizan en los cuestionarios que; estos puntos pueden adaptarse según las necesidades de cada investigación.

La satisfacción laboral se origina por una variedad de teorías, aplicando cierta de ellas. Según Maslow, citado por Salazar (2019), explica, que la teoría de las necesidades, es construir una categoría de necesidades donde distintos aspectos cubren para la contribución de satisfacción, como necesidades fisiológicas,

seguridad, compromiso y respeto. Firkhlan (2021) sostiene que la falta de satisfacción laboral, conduce al trastorno mental y, por lo tanto, a la falta de oportunidades para la autorrealización en términos de crecimiento laboral.

Salazar (2019) expone acerca de la teoría de la expectativa de Vroom, explicando que es la relación entre esfuerzo y rendimiento se mide a base de percepción, características y habilidades. Suttikun (2018) comenta que la teoría de la expectativa facilita a explicar los resultados de las investigaciones, esto a través de un periodo continuo de motivación, esfuerzo de cada colaborador, desarrollando así un sentido de satisfacción laboral; es fundamental que los colaboradores sostengan sensatez de las necesidades y oportunidades al interior de la organización, a fin de ampliar la productividad y la satisfacción laboral.

También Salazar (2019) contribuye a la teoría de dos factores de Herzberg, prescribe 2 tipos de aspectos del trabajo, factores extrínsecos y factores intrínsecos; previenen la insatisfacción laboral, sin embargo, no precisan la satisfacción laboral porque estará establecida indirectamente por factores intrínsecos. Estos dos factores son independientes entre sí, en los que los factores que promueven la productividad, la organización, el progreso y el desarrollo afectan los resultados laborales individuales, mientras que los factores de higiene, condiciones de trabajo, relaciones con los compañeros y gestión (Fauziyana, 2021). Finalmente, la teoría de la equidad de Adams, citado por Bohórquez (2020) explica que el papel de la equidad en la satisfacción, donde los colaboradores comparan lo que ponen en su trabajo con lo que obtienen de él con otras personas. Pensamos en lo que obtenemos de un trabajo en relación con la inversión que hemos hecho, y luego comparamos nuestra recompensa con la recompensa de otras personas, lo que ni siquiera importa. Robbins y Coulter (2005) citado por Nteboheng (2021), la teoría de la equidad de Adams es el equilibrio entre los esfuerzos de los empleados en su trabajo (trabajo duro, nivel de habilidad, reconocimiento, entusiasmo) y los resultados que obtienen (salario inicial, beneficios, activos intangibles como el reconocimiento).

También tenemos los enfoques acerca de la satisfacción laboral, según Pujol (2018) el enfoque relacionado al cambio, que aquellos que reunían la mayoría de los aspectos de su trabajo tendrán un mejor impacto en los cambios organizacionales. Trujillo (2020) señala que el enfoque relacionado al cambio es la

sobre la tendencia del sujeto a tener una relación positiva tanto con sus compañeros generando un buen ambiente laboral, asumiendo que las condiciones genéticas y psicológicas del sujeto influyen en sus actitudes y comportamiento dentro de la organización.

Pujol (2018) explica que el enfoque interactivo más importante define la satisfacción laboral como una postura favorable de los colaboradores hacia sus trabajos, expresadas a través de porque existe una buena coincidencia entre las perspectivas de los colaboradores sobre su labor, recompensaciones, relaciones interpersonales y estilo de gestión. Garrote (2018) expone que el enfoque interactivo destaca la importancia de evaluar el grado de adaptación que existe entre los individuos y propiedades ambientales, estas teorías sostienen que ejercer profesionalmente es como satisfacción laboral, el estrés y, sin duda, la productividad no sólo depende de personalidades.

Según Pujol (2018) el enfoque de trabajo en equipo, la satisfacción laboral en las organizaciones será mayor cuando trabajo sea realizado en grupo; que donde se hace individualmente. Santamaría (2020) explica que el enfoque de trabajo en equipo, los procesos y actividades deben crearse cuando el foco del talento en el crecimiento organizacional, el compromiso y la identificación con la cultura de la empresa son parte del desafío estratégico estrategia y gestión integral. Este enfoque ayuda a todas las organizaciones en la inversión de sus recursos debido a que, la formación del trabajo en equipo depende mucho en cómo se desarrollan las habilidades de liderazgo, sea personales u organizacionales (Rodas, 2021).

Definimos la satisfacción laboral con ciertos autores: Según Tsounis (2018), la definición más utilizada fue de Locke, la satisfacción laboral son emociones positivas respecto a la evaluación de empleados, formando actitudes laborales y emociones. Simbron (2019) la define, conforme la postura principal de un individuo en su centro laboral; para muchas personas, la satisfacción laboral es una causa en sí misma, lo que significa que los empleados que mantienen esta postura positiva en la organización cumplen una labor con un fin. La dimensión en que la motivación funciona para satisfacer una necesidad, crea satisfacción laboral en el lugar de trabajo. Palma (2005) citado por Boada (2019) “tendencia a trabajar basándose en creencias y valores positivos creados por hábitos de trabajo” (p.47). Kaliski (2007), citado por Dziuba (2020), conceptúa a la satisfacción laboral como

éxitos y logros de los empleados, directamente relacionado con la experiencia y preformar laboral; significando hacer una labor éxito y recompensando con esfuerzo propio. La base de la satisfacción laboral es un factor psicológico, de esta forma los colaboradores que tenga un nivel de satisfacción positivo podrán adaptarse de forma rápida al ambiente de trabajo, también incluye factores físicos y sociales ya que estos siempre están presentes (Singh, 2019).

Las dimensiones de la satisfacción laboral están regidas por varias definiciones, pero seleccionamos; la escala SL-SPC según Palma (2005), citado por Barrera (2019) permite un diagnóstico general de las actitudes laborales al determinar qué tan cómodo o incómodo se siente el empleado con las actividades laborales. Esta encuesta sustenta la teoría motivacional. A través de esto, la satisfacción se mide en: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; desarrollándose con la escala de Likert.

Alarcón (2020) explica, es tener un trabajo relativamente estable o disposición a base de valores y creencias mediante experiencia profesional. También que las condiciones físicas y/o materiales: en la escala SL-SPC, evalúa la labor conjunto a la efectividad de capacidades que ajustan las labores de la organización; el reconocimiento personal juega un rol muy importante para el logro de esta variable en la escala SL-SPC, como la tendencia al reconocimiento de los logros obtenidos durante la realización laboral así como los beneficios laborales y/o remuneraciones: en la escala SL-SPC, esta significa la decisión del trabajo con proporción a la parte remunerativa o incentivos económicos con respecto al de lo asignado, a la variable género, que se utiliza en la investigación para identificar la población, es decir masculino y femenino. Eugenio (2019) manifiesta acerca de las condiciones laborales, variable que comprende a categoría salarial de los colaboradores miembros de la muestra, otra variable es el tiempo de servicio que nos brinda el tiempo laboral que tiene el colaborador dentro de la entidad; políticas administrativas, en cierta medida, esto se torna contrario a las reglas institucionales establecidos que están directamente relacionados con la explotación laboral, tanto horaria como confortable, relacionados directamente con la explotación laboral. Las relaciones sociales son un estado de compasión por los demás empleados de la organización que, en términos de apoyo moral y funciones claras, comparten

diversas labores rutinarias. Desarrollo personal es una oportunidad que existe para que el empleado realice actividades que son personalmente beneficiosas para él, especialmente aquellas que son importantes para su satisfacción personal. Desempeño de tareas, es una evaluación de las habilidades y el desempeño que los empleados asocian con las tareas del día a día en la empresa donde laboran. La relación con la autoridad, se transforma en la evaluación que cada trabajador realiza en relación a su superior inmediato, la cual está ligada a comprender y evaluar su día a día.

III. METODOLOGÍA

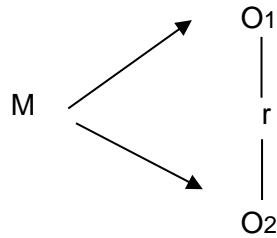
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tuvo como finalidad, se trató de una investigación aplicada, al respecto Álvarez (2020) explica que este tipo de investigación se enfoca en adquirir nuevos conocimientos con el único propósito de dar soluciones a problemas pragmáticos. Por otro lado, se trató de un estudio cuantitativo, el cual según Jiménez (2020), tiene varios factores clave que la distinguen de otros tipos de investigación precisamente por su propósito de recopilar datos numéricos a partir de las predicciones de los fenómenos discutidos.

3.1.2 Diseño de investigación

Por su diseño, la investigación es no experimental, según Salazar (2020) este estudio no causa ninguna manipulación en referencia las variables, solo considerando la observación del fenómeno sin alterarlo. Por otro lado, es una investigación transversal porque los datos se recolectan al mismo tiempo, su finalidad es describir las variables y analizar su frecuencia y relaciones en ese tiempo. De tal manera, se trató de un diseño correlacional, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre las dos variables de estudio, con el fin de que se obtenga relación entre estas (Gonzales, 2021). Tal como se representa en el siguiente esquema correlacional:



M: Muestra, equivale a los trabajadores de la MDS.

O1: Observación a la variable 1: Clima organizacional

O2: Observación a la variable 2: Satisfacción laboral

r: Relación que existe entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional (CO)

- **Definición conceptual**

Considera la variable clima organizacional es multidimensional, lo que además significa que su dimensión se despliega a lo largo de diferentes contornos; destacan que los superiores directos controlan entre diferentes áreas. (Martos, 2020).

- **Definición operacional**

El clima organizacional será medido con un cuestionario que abarca las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales; a través de 50 ítems, en escala ordinal

- **Indicadores**

El clima organizacional cuenta con 5 indicadores que son los siguientes, Realización personal, Involucración laboral: evalúan las emociones, sus actitudes y motivación en la organización, Supervisión, Comunicación.

- **Escala de medición**

El clima organizacional cuenta con una escala de medición ordinal: Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4) y Todo o siempre (5).

Variable 2: Satisfacción laboral (SL)

- **Definición conceptual**

La satisfacción laboral como “la tendencia a trabajar basada en creencias y valores positivos creados por los hábitos de trabajo” (Boada, 2019).

- **Definición operacional**

Conformada por: condiciones físicas, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad; entre los que se distribuyen 36 ítems, en escala ordinal.

- **Indicadores**

El clima organizacional cuenta con 7 indicadores que son los siguientes, Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

- **Escala de medición**

La satisfacción laboral cuenta con una escala de medición ordinal: Total acuerdo (TA), De acuerdo (A), Indeciso (I), En desacuerdo (D) y Total desacuerdo (TD).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población precisa conjuntos de elementos, algunas de sus características, tipos, elementos similares o comunes con un objetivo de estudio a investigar (Sagredo, 2019). A fin de este estudio la población estuvo compuesta por los 51 trabajadores de la MDS que se encuentren laborando en el presente año 2023.

- **Criterios de inclusión:** se dice que son las características de la población que la hacen elegible para poder ser parte del estudio.
- **Criterio de exclusión:** características que hacen que la población no sea apta para el estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra proporciona a un segmento característico de la población que se estudia y, en última instancia, representa el grupo particular que se estudiará (Sagredo, 2019).

En la presente investigación la muestra estuvo establecida por fórmula estadística, resultando 51 trabajadores en el tamaño de la muestra.

3.3.3. Muestreo

En la presente investigación la muestra estuvo establecida por fórmula estadística, resultando 51 trabajadores en el tamaño de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Para el presente estudio se consideró un trabajador de la MDS como unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos que según Salas (2020) citando a Hernández (2012), en las ciencias sociales, el método más común utilizado en la investigación es la encuesta por muestreo su propósito es recopilar datos de los individuos sobre sus características. De esta manera se aplicó como instrumento dos cuestionarios que según Salas (2020) citando a Hernández (2012), explicó que en el cuestionario las variables se operacionalizan como preguntas dentro de él, la investigación debe considerar el problema en cuestión, la población que responderá a ellos y los diversos métodos de recolección de datos.

El cuestionario de la variable Clima organizacional constó en el cuestionario CL-SPC que tiene como autora a Sonia Palma Carrillo (1999). Se representó en 50 preguntas que representan a las dimensiones de la variable en estudio con una valoración del 1 al 5 donde, 1 es ninguna o nunca, 2 poco, 3 Regular o algo, 4 mucho y 5 Todo o siempre.

Para la variable Satisfacción Laboral de igual forma se utilizó el cuestionario Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC), que de igual forma tiene como autora a Sonia Palma Carrillo (1999). Se desarrolló en 36 preguntas que representan a las variables de Satisfacción Laboral con una valoración del 1 al 5 donde, 1 Total desacuerdo, 2 Desacuerdo, 3 Indeciso, 4 De acuerdo y 5 Total acuerdo.

Para saber si nuestro instrumento es verídico se procedió a someterlo a un juicio de expertos que estuvo conformado por especialistas los cuales evalúan con criterios nuestro instrumento, velando porque las preguntas coincidan con lo que se investiga y asimismo de ser convenientes a la corrección de lo que pueda observarse.

La confiabilidad de nuestro instrumento se obtuvo a través del Alpha de Cronbach donde se aplicó la encuesta a 10 trabajadores de la organización, que estamos estudiando. Según la escala el resultado debe ser mayor a 0.70 para estar dentro del rango de confiable.

3.5. Procedimientos

Esta investigación en primer lugar, se realizó una carta de presentación del proyecto donde se les pidió asimismo la autorización correspondiente para la aplicación del instrumento tanto como donde se aplicó la prueba piloto y la donde se realizó dicho estudio. Obteniendo la autorización correspondiente se aplicó el instrumento al total de nuestra población de estudio, una vez obtenidas la respuesta se pasó a procesar los datos estadísticamente dando respuesta a nuestras hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron como herramienta de análisis de datos dentro de esta investigación Microsoft Excel 2017 y el software IBM SPSS estadistic 25 con los cuales se pudo realizar los gráficos estadísticos de la información recopilada cumpliendo con los objetivos propuestos.

3.7. Aspectos éticos

En presente estudio, se trabajó bajo principios éticos como la integridad, la honestidad intelectual y Respeto a la propiedad intelectual, respetando siempre a los autores de cada información recopilada para su reconocimiento posteriormente en el aporte para la realización de nuestra investigación. Asimismo, de la veracidad, justicia, y responsabilidad al momento de dar a conocer los resultados de nuestro estudio el cual se dio de forma pública y sin algún otro beneficio que no sea el aporte a nuestro aprendizaje.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de la investigación

Tabla 1

Niveles de clima organizacional

		CO	
		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nivel bajo	16	31.4%
	Nivel medio	20	39.2%
	Nivel alto	15	29.4%
	Total	51	100%

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: La tabla 1 refleja 31.4% en nivel bajo, al mismo tiempo un 39.2% nivel medio y 29.4% nivel alto, concluyendo, en la Municipalidad según los trabajadores se evidencia un nivel intermedio en esta variable.

Tabla 2

Niveles de satisfacción laboral

		SL	
		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Nivel bajo	17	33.3%
	Nivel medio	19	37.3%
	Nivel alto	15	29.4%
	Total	51	100%

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: La tabla 2 refleja con 33.3% nivel bajo, al mismo tiempo un 37.3% nivel medio y 29.4% nivel alto, concluyendo, la Municipalidad los trabajadores se evidencia un nivel intermedio en esta variable.

4.2. Análisis inferencial de los resultados

Prueba de normalidad

Contraste de hipótesis de prueba de normalidad

H0: La variable si tiene distribución normal ($p>0,05$)

H1: La variable no tiene distribución normal ($p<0,05$)

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y las Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Pruebas de normalidad			
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>Gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Clima Organizacional</i>	<i>0,100</i>	<i>51</i>	<i>0,200*</i>
<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>0,085</i>	<i>51</i>	<i>0,200*</i>
<i>D1: Condiciones físicas y/o materiales</i>	<i>0,127</i>	<i>51</i>	<i>0,039</i>
<i>D2: Beneficios laborales y/o remuneraciones</i>	<i>0,136</i>	<i>51</i>	<i>0,020</i>
<i>D3: Políticas administrativas</i>	<i>0,107</i>	<i>51</i>	<i>0,200*</i>
<i>D4: Relaciones sociales</i>	<i>0,206</i>	<i>51</i>	<i>0,000</i>
<i>D5: Desarrollo personal</i>	<i>0,171</i>	<i>51</i>	<i>0,001</i>
<i>D6: Desempeño de tareas</i>	<i>0,157</i>	<i>51</i>	<i>0,003</i>
<i>D7: Relación con la autoridad</i>	<i>0,152</i>	<i>51</i>	<i>0,005</i>

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: De acuerdo a la Prueba de Normalidad, la significación asintótica (bilateral) es mayor de 0,05 (0.200 para ambas variables), aceptando la hipótesis nula, afirmando los datos de las variables se distribuyen de forma normal. Es por esta razón que, para obtener el nivel de correlación entre ambas variables, utilizando correlación Pearson.

Por otro lado, se observa que la significancia asintótica de la dimensión 3, también es mayor que 0,005, por ello, aceptando la hipótesis nula, afirmando los datos de las variables se distribuyen de forma normal. Por esta razón al relacionarla con la variable clima organizacional se utilizará también el coeficiente de correlación Pearson.

Mientras que, las dimensiones 1, 2, 4, 5, 6 y 7, presentan una significancia asintótica menos que 0.05, lo que quiere decir, aceptando la hipótesis alternativa, la cual afirma que los datos de las variables se distribuyen de forma no normal. Es por esta razón que para hallar el nivel de correlación entre estas dimensiones y la variable Clima laboral, se utilizó el coeficiente Spearman.

4.2.1. De acuerdo al objetivo general

Tabla 4

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la MDS, 2023.

		CO	SL
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0.307*
	Sig. (bilateral)		0.029
	N	51	51
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0.307*	1
	Sig. (bilateral)	0.029	
	N	51	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 4, se observa p-valor es de 0.029, siendo mayor al p-valor de 0.05, aceptando la hipótesis nula (Ho). Por otro lado, el coeficiente Pearson fue 0.307, este valor indica una correlación positiva baja. Significando que, se evidencia relación entre ambas variables, concluyendo, a medida que cada variable aumenta positivamente la otra tiende a mejorar.

4.2.2. De acuerdo al objetivo (1)

Tabla 5

Correlación entre clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la MDS

			CO	D1
Rho de	Clima	Coefficiente de	1.000	.557**
Spearman	organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	51	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: Respecto a los resultados expuestos en la Tabla 5, se observa que p-valor es 0.001, por lo que, constata para rechazar la hipótesis nula, no hay correlación significativa entre la dimensión 1 y el clima organizacional, es decir, los resultados garantizan la convicción que existe una relación significativa entre dimensión y variable. Por otro lado, respecto al coeficiente de Spearman fue 0.557, sugiriendo una correlación positiva moderada entre estas dos variables, significando que, deduciendo a la vez que los trabajadores consideran importante mejorar esta dimensión, para tener un clima organizacional favorable dentro de la municipalidad.

4.2.3. De acuerdo al objetivo (2)

Tabla 6

Correlación entre clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la MDS, 2023.

		CO	D2
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0.168
		Sig. (bilateral)	0.239
		N	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: Respecto a los resultados expuestos en la Tabla 6, se observa que p-valor (0.239), siendo mayor al p-valor de 0.05. Lo cual constata aceptar la hipótesis nula de que hay correlación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el clima organizacional, es decir, los resultados garantizan la convicción que no existe una relación significativa entre la dimensión 2 y la variable. Por otro lado, respecto a la correlación fue 0.239, sugiere que hay una correlación positiva baja entre ambas, lo que significa que, existen ciertos inconvenientes o poca aceptación con respecto a los beneficios laborales que se les está ofreciendo a los trabajadores de la municipalidad.

4.2.4. De acuerdo al objetivo (3)

Tabla 7

Correlación entre clima organizacional y las políticas administrativas en los trabajadores de la MDS, 2023.

		CO	D3
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	-0.541**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	51	51
Políticas administrativas	Correlación de Pearson	-0.541**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	51	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: Respecto a los resultados expuestos en la Tabla 7, se observa p-valor es 0.01, siendo menor al p-valor (0.05), rechazando la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por otro lado, el coeficiente Pearson fue de -0.541, este valor indica una correlación negativa moderada, afirmando que no existe relación entre estas dos variables. Concluyendo que, se considera que las políticas administrativas están siendo poco beneficiosas para los trabajadores.

4.2.5. De acuerdo al objetivo (4)

Tabla 8

Correlación entre clima organizacional y relaciones sociales en los trabajadores de la MDS, 2023.

		CO	D4	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.497**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	51	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 8, se observa que p-valor 0.001. Por lo que, se constató para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación significativa entre las relaciones sociales y el clima organizacional, es decir, los resultados garantizan la convicción que existe una relación significativa entre dimensión 4 y la variable. Por otro lado, respecto a la correlación fue 0.497, sugiriendo una correlación positiva moderada entre estas dos variables, lo que significa que, deduciendo que las relaciones sociales necesitan reforzarse para generar mejor satisfacción en los trabajadores.

4.2.6. De acuerdo al objetivo (5)

Tabla 9

Correlación entre clima organizacional y desarrollo personal en los trabajadores de la MDS, 2023.

			CO	D5
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.457**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	51	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 9, se observa p-valor 0.001, siendo menor al p-valor 0.05. Lo cual constató para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación significativa entre el desarrollo personal y el clima organizacional, es decir, los resultados garantizan la convicción que existe una relación significativa entre dimensión 5 y la variable. Por otro lado, respecto al coeficiente de Spearman 0.457, sugiere una correlación positiva moderada entre ambas, lo que significa que, aún falta gestionar oportunidades de desarrollo personal para los trabajadores.

4.2.7. De acuerdo al objetivo (6)

Tabla 10

Correlación entre clima organizacional y desempeño de tareas en los trabajadores de la MDS, 2023.

		CO	D6	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.002
		Sig. (bilateral)	.	0.992
		N	51	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: Respecto a los resultados expuestos en la Tabla 10, se observa p-valor 0.992, siendo mayor p-valor 0.05. Lo cual constató para aceptar la hipótesis nula de que hay correlación significativa entre dimensión 6 y la variable, es decir, los resultados garantizan la convicción que no existe una relación significativa entre ambas. Por otro lado, respecto a la correlación fue 0.002, sugiere que hay una correlación nula entre estas dos variables, lo que significa que, no hay un correcto desempeño de las tareas asignadas por los trabajadores de la MDS.

4.2.8. De acuerdo al objetivo (7)

Tabla 11

Correlación entre clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la MDS, 2023.

		CO	D7
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.208
		N	51

Nota: Datos analizados de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023

Interpretación: Respecto a los resultados expuestos en la Tabla 11, se observa p-valor 0.142, siendo mayor p-valor 0.05. Lo cual se constató para aceptar la hipótesis nula de que no hay correlación significativa entre dimensión 7 y la variable, es decir, los resultados garantizan la convicción que existe una relación significativa entre ambas. Por otro lado, respecto a la correlación fue 0.208, sugiere que hay una correlación positiva baja entre ambas, lo que significa que, no se encuentra una relación fluida con los jefes inmediatos de la Municipalidad.

V. DISCUSIÓN

La actual investigación se presentan los hallazgos de los diferentes antecedentes estudiados y explican las teorías relacionadas con el tema, lo cual se respaldó con los resultados obtenidos.

En efecto, la investigación se basó en el análisis de los resultados descriptivos, como resalta respecto al clima organizacional, en la tabla 1, evidenciando que gran parte de los trabajadores hacen resaltar que la variable 1 tiene un nivel medio (39.2%) sobre la municipalidad. Con respecto a la satisfacción laboral, según la tabla 2, se evidencia que la gran parte de trabajadores destacan que en la variable 2 existe un nivel intermedio (37.3%).

Acerca del resultado del análisis inferencial sobre la correlación de Pearson del objetivo general fue 0.307, determinando una relación media positivo existente entre las variables. De tal forma que Zapata (2022) en su estudio con una población y muestra de 46 trabajadores, obtienen una correlación Pearson de 0.9732. De igual forma Díaz (2020) en su estudio con una muestra de 124 trabajadores, con una correlación de Pearson de 0.750. Por lo tanto, comparando nuestros resultados con el del autor, concluimos que la relación entre estas dos variables siempre tendrá un vínculo sea positivo o negativo, de esta forma si una variable mejora o empeora por ende la otra también, ya que en toda institución el ambiente laboral siempre dependerá de estas dos variables. De tal forma, constatando con la teoría de Abun (2021), nos dice que la teoría de Likert se conoce como teoría de sistemas organizacionales y le permite visualizar el ambiente del clima que se está estudiando en conclusión causa-efecto, de tal manera el desempeño que juegan las variables que componen el clima que le interesa cerrar. Por ende, Firkhlan (2021) sostiene que la falta de satisfacción laboral, conduce al trastorno mental y, por lo tanto, a la falta de oportunidades para la autorrealización en términos de crecimiento laboral.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 5 se halló una correlación entre la dimensión 1 y la variable, aplicando correlación Spearman, obteniendo 0.557 de correlación positiva moderada, resaltando que existe una relación entre ambas. De esta manera

Gomero (2019) evidencia en su estudio características similares, en su investigación tuvo una población de 77 administrativos con los cuales trabajó el instrumento de la encuesta, obteniendo una correlación de Spearman de 0,447 en condiciones laborales. De igual forma Espinoza (2022) en su investigación, con 236 trabajadores de muestra, para la aplicación del instrumento de la encuesta. Empleando la correlación de Spearman para los siguientes resultados: Condiciones físicas y/o materiales de 0.557, concluyendo así que la mejora del clima organizacional aumenta de forma positiva y elevada para estas dimensiones, con un ligero incremento. Así como Likert, citado por Sandoval (2022), en su teoría afirma que la conducta de los colaboradores se origina por las acciones del ejecutivo y sus condiciones organizacionales percibidas, sus expectativas, habilidades y valores; así, la respuesta está determinada por la percepción. Por lo tanto, en comparación a nuestros resultados y los del autor, afirmamos que las condiciones laborales juegan un rol importante en la satisfacción de los trabajadores, indicando que debe desarrollarse de mejor manera la forma en la que los trabajadores se desempeñan en su puesto laboral.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 6 existe correlación entre la dimensión 2 y la variable, aplicando Spearman se obtuvo una correlación de 0,168, donde manifiesta la existencia de una asociación positiva baja, resaltando que existe una relación mas no la que se desea. Según Ruíz (2019), en su investigación realizada en Guatemala, con una muestra de 50 colaboradores, aplicando la encuesta, donde obtuvo un 33% de relación con los beneficios económicos de los colaboradores, reflejando una insatisfacción laboral, relacionándose más a la satisfacción de sus necesidades. Asimismo, nos menciona Noboa (2019) en su estudio realizado en Ecuador donde los instrumentos se aplicaron a una muestra de 250 empleados teniendo como resultados que, relacionándose ampliamente ambas variables, obteniendo una correlación en beneficios 0,833. Esto va a permitir proponer y ejecutar acciones en la mejora de ambas variables en sus colaboradores. De esta manera, concluimos que nuestros resultados y del autor refleja en los beneficios laborales, remunerativos o económicos las respectivas instituciones muchas veces no cumplen con las necesidades de los trabajadores, las reducciones salariales, el

aumento excesivo de tareas laborales, aumentan la insatisfacción en el centro laboral reflejando un pésimo clima organizacional en cada institución, por lo tanto se debe considerar cambios en las remuneraciones del personal, emplear beneficios laborales que si cumplan con satisfacer las necesidades de ellos. Coincidiendo con lo que nos dice Noboa (2019) que estos resultados van a permitir proponer y ejecutar acciones para la mejora del clima organizacional y satisfacción laboral en sus colaboradores.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 7 existe correlación negativa en la dimensión 3 y la variable, aplicando Pearson, obteniendo una correlación de -0,541, manifestando la existencia de una asociación negativa media, resaltando que no existe una relación. Por ende, Quinaluisa (2013) citado por Gomero (2019) en su estudio tiene el propósito de determinar cómo se pueden afectar estas variables, con una muestra de 50 colaboradores, concluye que se deberá perfeccionar las políticas administrativas, por las negativas laborales. Álvarez (2023) En su estudio que tuvo como muestra 48 trabajadores, obteniendo como resultados en la correlación Pearson (0.960), lo cual se halló una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, y en políticas administrativas como resultado un (0.654). Concluyendo así que la mejora del clima organizacional aumenta de forma positiva y elevada para estas dimensiones, con un ligero incremento. Por ello, concluimos que nuestros resultados obtenidos y los del autor son similares así que, se recomienda una evaluación constante y aplicar estrategias que permitan mejorar las políticas con las que se viene trabajando dentro de la entidad. Asimismo, Palma (2004) citado por Martos (2020), destacan que los superiores directos controlan entre diferentes áreas, comunicación, Las condiciones de trabajo; autorrealización o realización personal e involucramiento laboral con los valores y normas de la organización y cómo estos aspectos varían dependiendo de la importancia que se le asigne a los empleados en cada organización Por ello, concluimos que nuestros resultados obtenidos y los del autor son similares así que, se recomienda una evaluación constante y aplicar estrategias que permitan mejorar las políticas con las que se viene trabajando dentro de la entidad.

Respecto al objetivo específico 4: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 8 existe correlación positiva entre dimensión 4 y la variable, aplicando Spearman se obtuvo una correlación de 0,497. De esta forma, Ruíz (2019) en su estudio a donde aplicó la encuesta obtuvo un resultado de 33% en las relaciones sociales, determinando así la carencia de satisfacción laboral; de otro lado, Noboa (2019) en su estudio obtiene una correlación Spearman su dimensión relaciones un 0.873. Comparando nuestros resultados con los del respectivo autor, concluimos que se debe permitir en las identidades se realicen acciones de mejora para que los trabajadores mantengan mejor una relación laboral con sus demás compañeros para que ambas variables se fortalezcan y dé resultados positivos en la empresa. Constatando así con la teoría de Pujol (2018) explica que el enfoque interactivo más importante define la satisfacción laboral como una postura favorable de los colaboradores hacia sus trabajos, expresadas a través de porque existe una buena coincidencia entre las perspectivas de los colaboradores sobre su labor, compensaciones, relaciones interpersonales y estilo de gestión.

Respecto al objetivo específico 5: Determinar si existe relación entre clima organizacional y desarrollo personal en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 9 existe correlación entre dimensión 5 y la variable, aplicando Spearman se obtuvo una correlación de 0,457, manifestando la existencia de una asociación positiva media, resaltando que si existe relación. Asimismo, Peralta (2020) en su estudio en donde tuvo como muestra 45 trabajadores, utilizó como instrumento la encuesta concluyendo que existe una vinculación Correlacional causal entre las dos variables, obteniendo una correlación de ,660 en reconocimiento laboral, que es uno de los factores para que el trabajador se sienta completamente desarrollado dentro de la empresa, determinando que es fundamental para la satisfacción laboral y la labor es constantemente reconocido como parte fundamental de la empresa. Asimismo, Ruíz (2019) en su investigación realizada en Guatemala, donde su estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal, tomando como muestra 50 colaboradores siendo está totalmente la muestra, aplicando el instrumento de la encuesta. De tal forma luego de haber analizado los resultados nos dice que el 35% tuvo mayor consideración con lo que respecta al ámbito emocional. Lo que concluimos con nuestros resultados y del autor que el desarrollo personal de cada

trabajador influye estas variables de estudio, representando así una relación favorable o un impedimento, de este modo, se puede observar el nivel del rendimiento dentro del establecimiento; tanto como el clima organizacional mejora, el desempeño incrementa. Tal como nos menciona. Eugenio (2019) el desarrollo personal es una exactitud que existe para que el empleado realice actividades que son personalmente beneficiosas para él, especialmente aquellas que son importantes para su satisfacción personal.

Respecto al objetivo específico 6: Determinar si existe relación entre clima organizacional y desempeño de tareas en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 10 existe correlación entre la dimensión 6 y la variable, aplicando Spearman se obtuvo una correlación de 0,002, manifestando la existencia de una asociación nula, resaltando que no existe relación. De igual manera Espinoza (2022) en su investigación, con en la correlación Spearman 0.960, lo cual se halló una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, desempeño de tareas como resultado 0.767, concluyendo que la mejora del clima organizacional aumenta de manera efectiva y elevada para estas dimensiones, con un ligero incremento. Constatando con la teoría de Gómez (2018) señala que está teoría de aprendizaje fuerza a los colaboradores a poner en funcionamiento las actividades con el fin de trazar una buena organización, con el fin de favorecer y estimular cada aprendizaje de la organización. Dado a nuestros resultados de los respectivos autores, concluimos que el desempeño de tareas, es una evaluación de las habilidades llevando consigo que desempeño que los trabajadores se asocian con las tareas del día a día en la empresa donde laboran, de se puede observar cuando proactivo está el trabajador respecto a sus tareas asignadas.

Respecto al objetivo específico 7: Determinar si existe relación entre clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la MDS, 2023, la tabla 11 se halló una correlación entre las variables de investigación, aplicando Spearman se obtuvo una correlación de 0,207, manifestando la existencia de una asociación positiva baja, resaltando que si existe relación débil entre dimensión 7 y la variable por ende, Noboa (2019) en su estudio realizado en Ecuador donde utilizó como herramienta la encuesta, aplicándolo a una muestra de 250 empleados, obteniendo una correlación en la dimensión relaciones de 0,873. Debido a nuestros

resultados y del autor, concluimos que la relación con la autoridad, se convierte en la evaluación que el empleado crea en relación a su superior inmediato, la cual está ligada a comprender y evaluar su día a día. Burton (2018), la teoría de la contingencia, son las relaciones entre estructuras, personas y componentes coordinados se representan como una serie de reglas de diseño interrelacionadas, la regla de diseño es la relación "lo que debería ser"; estos incluyen tanto la factibilidad de "lo que es posible" como la conveniencia para la organización. Esto va a permitir proponer y ejecutar acciones para de estas variables en sus colaboradores por lo que con nuestros resultados tenemos que desarrollar propuestas para mejorar la relación de los trabajadores con los jefes inmediatos, la retención de clientes es el pilar para las organizaciones, asimismo las empresas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se descubrió que el clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la MDS, 2023, tuvo un coeficiente de 0.307, una correlación positiva baja. Por lo tanto, se denota cierta deficiencia con lo que respecta a las dimensiones las cuales se han estudiado. Lo que a su vez nos ayudó a brindar propuestas de mejora para la entidad.
2. El clima organizacional tiene relación con las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la MDS, 2023. En el coeficiente Spearman se obtuvo 0.557, indicando una relación positiva moderada, se concluyó que la mayor parte de los trabajadores se muestran satisfechos en gran escala con sus espacios de trabajo, y que este es un factor significativo para que estos tengan una satisfacción laboral adecuada.
3. Con respecto a la relación del clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos de los trabajadores de la MDS, 2023, obteniendo 0.168 de correlación Spearman, indicando una relación positiva muy baja con lo que podemos concluir que gran parte de los trabajadores se muestran insatisfechos con los beneficios que están recibiendo, por lo que se debe trabajar en proponer alternativas de solución.
4. Con respecto a la relación del clima organizacional y las políticas administrativas. Se halló un coeficiente de -0.541 que es una correlación negativa moderada. Concluyendo que la municipalidad no está beneficiando a los trabajadores, por lo que se deben cambiar aquellas políticas para llegar al objetivo de una positiva relación.
5. Se halló que la relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales en la MDS, 2023 obteniendo 0.497. Concluyendo de esta manera que los trabajadores consideraron tener una buena relación dentro de la entidad con otros trabajadores siendo este uno de los principales factores para poder mantenerse dentro de la entidad.
6. El desarrollo personal de los trabajadores de la MDS depende del clima organizacional, obteniendo un coeficiente de 0.457, indica una relación positiva moderada entre la variable y la dimensión, concluyendo de esta manera, los trabajadores consideran que el desarrollo personal es importante para

mantenerse satisfechos dentro de la entidad, siendo así que la gran parte de los trabajadores se encuentra satisfechos con sus puestos.

7. Se halló que la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas de la MDS, 2023, tuvo un coeficiente de 0.002, indica una relación nula. Se concluyó que no hay un correcto desempeño a sus tareas asignadas, respecto a varios factores, como sus beneficios económicos y sociales de los trabajadores.
8. Se halló que la relación entre el clima organizacional y la relación con la autoridad de la MDS, 2023 tuvo un coeficiente de 0.208, indica una relación positiva baja. Por lo que se concluye, no hay una adecuada relación entre jefes y trabajadores, por lo tanto, se requiere una mejor comunicación y lazos de confianzas.

VII. RECOMENDACIONES

1. El alcalde, jefes, directivos de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023, deben fomentar capacitación, actividades sociales a los trabajadores para poder fortalecer ambas variables en la Municipalidad.
2. Se recomienda a la MDS, implementar o requerir mobiliario adecuado, escritorios y sillas cómodas ya que la mayor parte del personal administrativo permanecen muchas horas sentados, esto fortalecerá al clima organizacional de la Municipalidad y sus condiciones físicas y/o remunerativas de los trabajadores.
3. Se recomienda MDS, que se cumpla con la remuneración pactada, las horas extras trabajadas y que cumplan con los beneficios laborales de ley, y muy importante que se realicen los pagos dentro del plazo establecido.
4. Se recomienda MDS, respetar los horarios establecidos dentro del reglamento y que esté sea accesible a todos los trabajadores, pactando mejores políticas administrativas y el buen clima organizacional.
5. Se recomienda MDS, establecer reglas de convivencia en la Municipalidad, de esta manera fomentará el buen trato y respeto entre los trabajadores, así como evitar los rumores entre trabajadores, fortaleciendo las relaciones sociales entre los trabajadores.
6. Se recomienda Municipalidad Distrital de Samanco, impulsar la superación de los trabajadores tanto a nivel personal como profesional, brindándoles oportunidades de crecimiento, así como capacitaciones, charlar entre otros, promoviendo así el desarrollo personal.
7. Se recomienda MDS, que deben especificar y tener en claro las responsabilidades y tareas de cada trabajador, que cada tarea esté bien definida evitará problemas entre los trabajadores, transversalizando el clima organizacional y el desempeño de tareas de los trabajadores.
8. Se recomienda MDS, promover la ayuda y trabajo en conjunto con la participación entre las diferentes áreas de la empresa, así como los objetivos en común con la relación con la autoridad.

REFERENCIAS

- Abun, D., Menor, I., Catabagan, N., Magallanes, T., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines, *International Journal of Research in Business and Social Science* 10(1), 107-121. <https://ssrn.com/abstract=3784300>
- Alarcon, N., Ganga, F., Rejas, P. y Monteverde, A (2020) Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras de un hospital chileno. *Medwave*, 20(4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Alonso, P. y Aguilera, A. (2021). *Relación entre satisfacción y clima organizacional: un metaanálisis*, 39(1), 27-37. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129035/Relaci%c3%b3n%20entre%20satisfacci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*, (p.3). <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, L. (2023). *Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa inmobiliaria terrenos negocios SAC – Arequipa 2022*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Nacional Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/185159bf-d03c-423a-9387-44c814203eec/content>
- Asfar, B. & Umrani, W. (2020). *Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Barrera, C. (2019). *Relación entre la felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores de una compañía de seguros. Arequipa, 2018*. [Tesis de

licenciamiento, Universidad Católica San Pablo].
<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15927>

Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*, 18(399), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*, (p.47). [Tesis de licenciamiento, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>

Bohorquez, E., Pérez, M. y Caiche, W. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Burton, R. & Obel, B. (2018). *The science of organizational design: fit between structure and coordination*, 7(5), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>

Diario Gestión. (2021, 22 de junio). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

Díaz, C. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede central (Chiclayo) del ministerio público del distrito fiscal de Lambayeque*. [Tesis de maestría].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7372/diaz_mcm.pdf?sequence=3

- Domínguez, D. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019*, (p7). [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%20c3%adnguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dziuba, S., Ingaldi, M. & Zhuravskaya, M. (2020). *Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety*, 2(1), 18-25.
<https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Espinoza, T. y Fabian, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Fabian_2022.pdf
- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel III del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fakhrul, M., Mohamad, N., Sorooshian, S., Ashraf, M. & Muneerah, N. (2023). *Exploring the Impact of Contingency Theory on Sustainable Innovation in Malaysian Manufacturing Firms*, 15(9), 7151.
<https://doi.org/10.3390/su15097151>
- Fauziyana, M., Zaid, M., Rasid, A., Rosnee, A. & NorAm, N. (2021). *Meta-Analysis for Special Education Leadership in Malaysia*, 17(7), 13455-13468.
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5251>
- Firkhan, A., Mohd, J. & Mohd, N. (2021). *Preliminary study on it security maintenance management in Malaysia Organizations*, 18(1), 4061-4073.
<https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/6340>

- Garrote, D (2018) *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos: ¿podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?*
<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.35959.27042>
- Gomero, J. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad de Barranca*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3729/TESIS%20-%20Johnny%20Gomero%20-%20Doc.%20Adm.%20ultimo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, C. (2018). *Programa de mejora del clima organizacional para elevar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la constructora y empresa S.A.C Chorrillos – 2016*. [Tesis de licenciado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/491/Go%20mez%20Suazo%20Carlos%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, N., Miranda, C. y Amaran, R. (2021). *Metodología de diseño correlacional para la relación entre la prevalencia de giardiasis con el ambiente climatológico*, 14(4), 161-171.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590505>
- González, J., Rodríguez, M. y González, O. (2018). *El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia*. 39(37), 3. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*, 13(21), 15-22.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract
- Gunawan, I., Prastiawan, A. & Putra, A. (2020). *Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review*, 508(3), 725-728.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>

- Guudjob. (2021, setiembre). *Importancia y beneficios de un buen clima laboral*. <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/importancia-buen-clima-laboral>
- Iqbal, Q & Piwowar-Sulej, K. (2023). *Organizational citizenship behavior for the environment decoded: sustainable leaders, green organizational climate and person-organization fit*, 18(3), 300-316. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2021-0347>
- Jiménez, L. (2020). *Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad*, 4(1), 59-68. <https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/35/2>
- Jones, L. (2019). *La resiliencia no es la misma para todos: comparar enfoques subjetivos y objetivos para la medición de la resiliencia*, 10(1). <https://doi.org/10.1002/wcc.552>
- Lario, D. (2019). *Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de "San José", Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39453/Larios_GDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mandomedio (2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Martos, J. (2020). *"Clima organizacional basado en el modelo de Sonia Palma Carrillo CL-SPC, en la empresa fameservi rg S.A.C., Trujillo - 2018"*. [Tesis de licenciamiento, Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23508/Martos%20Est_rada%2c%20Jos%c3%a9%20Luis.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Mohamed, H. & Gaballah, S. (2018). *Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case*, 6(4), 191-197. <http://dx.doi.org/10.12691/ajnr-6-4-7>

- Mutonyi, B., Slatten, T. & Lien, G. (2020). *Organizational climate and creative performance in the public sector*, 32(4), 615-631.
<http://dx.doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Noboa, J., Barrera, G. y Rojas, D. (2019). *Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Nteboheng, P. & Samson, A. (2021). *Theories of job satisfaction in the higher education context*, 27(2), 481.
https://www.researchgate.net/publication/350603466_THEORIES_OF_JOB_SATISFACTION_IN_THE_HIGHER_EDUCATION_CONTEXT
- Ortega, C (2021). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Pachi, V. (2018). *La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas*, 5(9), 173-188.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/553056570009.pdf>
- Peralta, N. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de un Banco de la Ciudad de Trujillo 2018*. [Tesis de licenciamiento, Universidad Privada del Norte].
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23628/Peralta%20Salदारriaga%2c%20Neil%20Edson.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23628/Peralta%20Saldarriaga%2c%20Neil%20Edson.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Pujol, L. y Davos, E. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*, 34(146), 3-18.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003
- Rodas, W. y Pérez, M. (2021) *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente*, 6(2), 90-104.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226163>

- Ruiz, D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la subgerencia de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, 2020. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27805/5.1%20Tesis-Ruiz%20Lopez-Daysi%20Antolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, J. (2019). *Relación entre Satisfacción Laboral y Permanencia Laboral en los Colaboradores de BCSA Guatemala*. [Tesis de licenciamiento, Universidad San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12528/1/13%20T%283277%29.pdf>
- Sagredo, E. (2019). *Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adulto*, 19(81). *Revista Innovación*. https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/Revista_Innovacion_81.pdf#page=111
- Salazar, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*, 6(1), 47-67. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, R. (2020). *Pensamiento crítico y rendimiento académico en estudiantes del curso de realidad nacional e internacional de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7816/Pensamiento_SalazarMeza_Robert.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, D. (2020). *Investigación la encuesta y el cuestionario*. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Sandoval, M. (2022). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*, 10(27), 83-88. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Santamaría, A., Hernández, H. y Niebles, W. (2020). *Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana*, 41(38), 146-161.

<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>

- Simbron, S. y Sanabria, F. (2019). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente*, 6(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Singh, M., Amiri, M. & Sabbarwal, S. (2019). *Role of job stress on job satisfaction*, 6(4), 57-60. <http://dx.doi.org/10.18843/ijms/v6i4/08>
- Solórzano, B y Aguilar, S. (2022). *Liderazgo femenino y su impacto en el clima organizacional*, (p262-272). <http://www.spiujat.mx/pdf/emu2022/Factores%20socioculturales%20y%20su%20influencia%20en%20el%20n%C3%BAcleo%20familiar.pdf#page=263>
- Sur, L., Saffo, D., Vitek, O., Dunne & Borkin, M. (2022). *Effective Use of Likert Scales in Visualization Evaluations: A Systematic Review*, 41(3). <https://doi.org/10.1111/cgf.14521>
- Suttikun, C., Chang, H. & Bicksler, H. (2018). *A qualitative exploration of day spa therapists' work motivations and job satisfaction*, 34, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.10.013>
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G y Martínez, C. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño académico universitario*, 7(2), 1-9. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200066
- Tsounis, A. & Sarafis, P. (2018). *Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS)*, 6(27), 1-6. <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-018-0241-4>
- Vaquerano, A., Flores, M. y Morán, M. (2020). *¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19?*, (10), 102-105. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585>

Wu, L., Huang, I., Huang, W. & Du, P. (2019). *Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management*, 32(2), 224-250.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2018-0073>

Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí].
https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/Tesis_M.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zhang, F., Welch, E. & Miao, Q. (2018) *Public Organization Adaptation to Extreme Events: Mediating Role of Risk Perception*, 28(3), 371-387.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muy004>

ANEXOS

Anexo 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023”

Investigador (a) (es): Bocanegra Alegre Naomi Emily, Velez Santolalla Angelica Nikole

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023**”, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de Representante Legal de La Municipalidad Distrital de Samanco el SR. Alcalde Sebastián Obregón Reyes.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información detallada e importante sobre el funcionamiento interno de los colaboradores de la entidad que permita hallar inconvenientes y solucionarlos con el fin de llegar al buen funcionamiento de la entidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023**”. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes administrativos de la Municipalidad Distrital de Samanco. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es).Bocanegra Alegre Naomi Emily con email nbocanegraale@ucvvirtual.edu.pe y Velez Santolalla Angelica Nikole con email avelez@ucvvirtual.edu.pe y el Docente asesor Nathalí Pantigoso Leython con email npantigosol@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 02: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20186461615
Municipalidad Distrital de Samanco	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Sebastián Obregón Reyes	DNI: 33265976

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023”	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Bocanegra Alegre Naomi Emily Velez Santolalla Angelica Nikole	DNI: 74134378 73058700

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Samanco 19 de Mayo del 2023.

Firma y sello: 
(Sr. Sebastián Obregón Reyes
Alcalde de la Municipalidad Distrital De Samanco)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 03: FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023”**

Autor/es: Bocanegra Alegre Naomi Emily y Velez Santolalla Angelica Nikole

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Samanco – Nuevo Chimbote – Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	---	No cumple	----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/ participantes están claramente establecidos	---	La población/ participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	---	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	---	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	---	No ha incluido el anexo	----

Dr. Víctor Hugo Fernández
Bedoya

Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Vicepresidente

Dr. José Germán
Linares Cazola

Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila
Huamani Cajaleon

Vocal 2

Anexo 04: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO, 2023” “”, presentado por los autores **Bocanegra Alegre Naomi Emily y Velez Santolalla Angelica Nikole**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ () observado () desfavorable ().

....., de de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. **Bocanegra Alegre Naomi Emily y Velez Santolalla Angelica Nikole**, investigador(es) principal(es).

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

Anexo 05: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Palma (2004) citado por Martos (2020), considera la variable clima organizacional es multidimensional, lo que además significa que su dimensión se despliega a lo largo de diferentes contornos; destacan que los superiores directos controlan entre diferentes áreas; comunicación; Las condiciones de trabajo; autorrealización o realización personal e involucramiento laboral	El clima organizacional será medido con un cuestionario que abarca las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales; a través	D1: Realización personal D2: Involucramiento laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones laborales	- Realización personal - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales	Ordinal

	con los valores y normas de la organización y como estos aspectos varían dependiendo de la importancia que se le asigne a los empleados en cada organización	de 50 ítems, en escala ordinal.			
Satisfacción Laboral	Palma (2005) citado por Boada (2019) define la satisfacción laboral como “la tendencia a trabajar basada en creencias y valores positivos creados por los hábitos de trabajo”. (p. 47) Considere factores como la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal/social y los beneficios económicos.	La satisfacción laboral está conformada por Condiciones físicas, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad;	D1: Condiciones físicas y/o materiales D2: Beneficios laborales y/o remuneraciones D3: Políticas administrativas D4: Relaciones sociales	- Condiciones físicas y/o materiales - Beneficios laborales y/o remuneraciones - Políticas administrativas - Relaciones sociales	Ordinal

		entre los que se distribuyen 36 items.	<p>D5: Desarrollo personal</p> <p>D6: Desempeño de tareas</p> <p>D7: Relación con la autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Desempeño de tareas - Relación la autoridad 	

ANEXO 06: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL CL-SPC

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
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 organización, 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 definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
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 organización.					
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.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor 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 el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una 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 Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le 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 visión, misión y valores en la Organización.					
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 de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indeciso (I) En desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

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 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 realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mis jefes son comprensivos.					
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 permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe 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 de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia 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 la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

23. El horario de trabajo 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. La solidaridad es una virtud característica es nuestro grupo de trabajo.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 7: VALIDACIONES



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Juana Rosa Lopez Alvarado</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de clima organizacional y satisfacción laboral (CL - SPC, SL - SPC)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Samanco
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 7 dimensiones, de 7 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional es un punto primordial de la cultura, siendo un aspecto muy importante en ello, afectando de manera positiva al comportamiento de los colaboradores, definiendo como creencias y valores compartidos dentro de la organización. Berberoglu (2018)

- Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral como la postura principal de una persona en su centro laboral; para muchas personas, la satisfacción laboral es una causa en sí misma, lo que significa que los empleados que mantienen esta postura positiva en la organización cumplen una labor con un fin. Simbron (2019)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Realización Personal	La realización personal es la realización de los deseos y capacidades más profundos. Valenzuela (2020).
	Involucramiento Laboral	Es una percepción que mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y está directamente relacionada con el grado en que la productividad se percibe como útil. Riquelme (2023).
	Supervisión	La supervisión es el acto de observar ciertas actividades para que se realicen en forma satisfactoriamente. Porto (2021).
	Comunicación	Cuando los colegas interactúan adecuadamente y hablan abiertamente entre sí, toda la empresa avanza. Ionos (2023).
	Condiciones laborales	Se definen como aquellas características de un puesto de trabajo y su organización que inciden en la salud y el bienestar de las personas. Ministerio de protección Social (2019)
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	En la escala SL-SPC, evalúa la labor conjunta a la efectividad de capacidades que ajustan las labores de la organización; el reconocimiento personal juega un rol muy importante para el logro de esta variable en la escala SL-SPC, como la tendencia al reconocimiento de los logros obtenidos durante la realización de las labores. Alarcón (2020)
	Beneficios laborales y/o remunerativos	En la escala SL-SPC, esta significa la decisión del trabajo con respecto a la parte remunerativa o incentivos económicos con respecto al esfuerzo para la realización de lo asignado, a la variable género, que se utiliza en la investigación para identificar la población. Alarcón (2020)
	Políticas administrativas	En cierta medida, esto se torna contrario a los lineamientos o reglas institucionales establecidos que están directamente relacionados con la explotación laboral, tanto horaria como confortable, que están directamente relacionados con la explotación laboral de los trabajadores. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).

Relaciones sociales	Es un estado de compasión por los demás. empleados de la organización que, en términos de apoyo moral y funciones claras, comparten diferentes actividades laborales rutinarias. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).
Desarrollo personal	Es una oportunidad que existe para que el empleado realice actividades que son personalmente beneficiosas para él, especialmente aquellas que son importantes para su satisfacción personal. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).
Desempeño de tareas	Es una evaluación de las habilidades y el desempeño que los empleados asocian con las tareas del día a día en la organización para la que trabajan. Palma (2005) citado por Eugenio (2019)
Relación con la autoridad	Esta se convierte en la evaluación que el empleado realiza en relación a su superior inmediato, la cual está ligada a comprender y evaluar su día a día. alma (2005) citado por Eugenio (2019).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 elaborado por Bocanegra Alegre Naomi Emily y Velez Santolalla Angelica Nikole, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Realización personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización personal	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	21	4	4	4	
	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
46	4	4	4		

- Segunda dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento laboral	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	17	4	4	4	
	22	4	4	4	
	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
47	4	4	4		

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
48	4	4	4		



- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	4	✓	✓	✓	
	9	✓	✓	✓	
	14	✓	✓	✓	
	19	✓	✓	✓	
	24	✓	✓	✓	
	29	✓	✓	✓	
	34	✓	✓	✓	
	39	✓	✓	✓	
	44	✓	✓	✓	
49	✓	✓	✓		

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	5	✓	✓	✓	
	10	✓	✓	✓	
	15	✓	✓	✓	
	20	✓	✓	✓	
	25	✓	✓	✓	
	30	✓	✓	✓	
	35	✓	✓	✓	
	40	✓	✓	✓	
	45	✓	✓	✓	
	50	✓	✓	✓	

Variable del instrumento: (Satisfacción laboral)

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1	✓	✓	✓	
	13	✓	✓	✓	
	21	✓	✓	✓	
	28	✓	✓	✓	
	32	✓	✓	✓	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2	✓	✓	✓	
	7	✓	✓	✓	
	14	✓	✓	✓	
	22	✓	✓	✓	



• Tercera dimensión: Políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas administrativas	8	4	4	4	
	15	4	4	4	
	17	4	4	4	
	23	4	4	4	
	33	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Relaciones sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones sociales	3	4	4	4	
	9	4	4	4	
	16	4	4	4	
	24	4	4	4	

• Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal	4	4	4	4	
	10	4	4	4	
	18	4	4	4	
	25	4	4	4	
	29	4	4	4	
	34	4	4	4	

• Sexta dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño de tareas	5	4	4	4	
	11	4	4	4	
	19	4	4	4	
	26	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	

• Séptima dimensión: Relación con la autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con la autoridad	6	4	4	4	
	12	4	4	4	
	20	4	4	4	
	27	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	



DNI N° 4915752

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MILUGO ANGELO CAUCHANI PRECLADO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de clima organizacional y satisfacción laboral (CL - SPC, SL - SPC)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Samanco
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 7 dimensiones, de 7 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional

El clima organizacional es un punto primordial de la cultura, siendo un aspecto muy importante en ello, afectando de manera positiva al comportamiento de los colaboradores, definiendo como creencias y valores compartidos dentro de la organización. Berberoglu (2018)

- **Variable 2:** Satisfacción laboral

La satisfacción laboral como la postura principal de una persona en su centro laboral; para muchas personas, la satisfacción laboral es una causa en sí misma, lo que significa que los empleados que mantienen esta postura positiva en la organización cumplen una labor con un fin. Simbron (2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Realización Personal	La realización personal es la realización de los deseos y capacidades más profundos. Valenzuela (2020).
	Involucramiento Laboral	Es una percepción que mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y está directamente relacionada con el grado en que la productividad se percibe como útil. Riquelme (2023).
	Supervisión	La supervisión es el acto de observar ciertas actividades para que se realicen en forma satisfactoriamente. Porto (2021).
	Comunicación	Cuando los colegas interactúan adecuadamente y hablan abiertamente entre sí, toda la empresa avanza. Ionos (2023).
	Condiciones laborales	Se definen como aquellas características de un puesto de trabajo y su organización que inciden en la salud y el bienestar de las personas. Ministerio de protección Social (2019)
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	En la escala SL-SPC, evalúa la labor conjunta a la efectividad de capacidades que ajustan las labores de la organización; el reconocimiento personal juega un rol muy importante para el logro de esta variable en la escala SL-SPC, como la tendencia al reconocimiento de los logros obtenidos durante la realización de las labores. Alarcón (2020)
	Beneficios laborales y/o remunerativos	En la escala SL-SPC, esta significa la decisión del trabajo con respecto a la parte remunerativa o incentivos económicos con respecto al esfuerzo para la realización de lo asignado, a la variable género, que se utiliza en la investigación para identificar la población. Alarcón (2020)
	Políticas administrativas	En cierta medida, esto se torna contrario a los lineamientos o reglas institucionales establecidos que están directamente relacionados con la explotación laboral, tanto horaria como confortable, que están directamente relacionados con la explotación laboral de los trabajadores. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).

Relaciones sociales	Es un estado de compasión por los demás. empleados de la organización que, en términos de apoyo moral y funciones claras, comparten diferentes actividades laborales rutinarias. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).
Desarrollo personal	Es una oportunidad que existe para que el empleado realice actividades que son personalmente beneficiosas para él, especialmente aquellas que son importantes para su satisfacción personal. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).
Desempeño de tareas	Es una evaluación de las habilidades y el desempeño que los empleados asocian con las tareas del día a día en la organización para la que trabajan. Palma (2005) citado por Eugenio (2019)
Relación con la autoridad	Esta se convierte en la evaluación que el empleado realiza en relación a su superior inmediato, la cual está ligada a comprender y evaluar su día a día. alma (2005) citado por Eugenio (2019).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 elaborado por Bocanegra Alegre Naomi Emily y Velez Santolalla Angelica Nikole, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Realización personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización personal	1	5	5	5	
	6	5	5	5	
	11	5	5	5	
	16	5	5	5	
	21	5	5	5	
	26	5	5	5	
	31	5	5	5	
	36	5	5	5	
	41	5	5	5	
46	5	5	5		

- Segunda dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento laboral	2	5	5	5	
	7	5	5	5	
	12	5	5	5	
	17	5	5	5	
	22	5	5	5	
	27	5	5	5	
	32	5	5	5	
	37	5	5	5	
	42	5	5	5	
47	5	5	5		

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	3	5	5	5	
	8	5	5	5	
	13	5	5	5	
	18	5	5	5	
	23	5	5	5	
	28	5	5	5	
	33	5	5	5	
	38	5	5	5	
	43	5	5	5	
48	5	5	5		





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
	19	4	4	4	
	24	4	4	4	
	29	4	4	4	
	34	4	4	4	
	39	4	4	4	
	44	4	4	4	
49	4	4	4		

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: (Satisfacción laboral)

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1	4	4	4	
	13	4	4	4	
	21	4	4	4	
	28	4	4	4	
	32	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	14	4	4	4	
	22	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas administrativas	8	4	4	4	
	15	4	4	4	
	17	4	4	4	
	23	4	4	4	
	33	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones sociales	3	4	4	4	
	9	4	4	4	
	16	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal	4	4	4	4	
	10	4	4	4	
	18	4	4	4	
	25	4	4	4	
	29	4	4	4	
	34	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño de tareas	5	4	4	4	
	11	4	4	4	
	19	4	4	4	
	26	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	

- Séptima dimensión: Relación con la autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con la autoridad	6	4	4	4	
	12	4	4	4	
	20	4	4	4	
	27	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Mg. Candace Patricia Rojas A.

DNI N° 46105458

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Xauidor Jun Andruzón Cortés</i>		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de clima organizacional y satisfacción laboral (CL - SPC, SL - SPC)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Samanco
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 50 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 7 dimensiones, de 7 indicadores y 36 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional

Nos dice que considera que la variable clima organizacional es multidimensional, además, implica que su medición se desarrolla hacia varios contornos; recalcan entre las diferentes áreas el control es realizado por los jefes directos; la comunicación; condiciones laborales; la autorrealización o realización personal y el involucramiento laboral con los valores y estándares de la institución y debido a estas dimensiones se varía dependiendo la relevancia que se asigne a los trabajadores en cada organización. Palma (2004) citado por Martos (2020)





- **Variable 2: Satisfacción laboral**
Define la satisfacción laboral "como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral." Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos. Palma (2005) citado por Boada (2019).



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Realización Personal	La realización personal es la realización de los deseos y capacidades más profundos. Valenzuela (2020).
	Involucramiento Laboral	Es una percepción que mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y está directamente relacionada con el grado en que la productividad se percibe como útil. Riquelme (2023).
	Supervisión	La supervisión es el acto de observar ciertas actividades para que se realicen en forma satisfactoriamente. Porto (2021).
	Comunicación	Cuando los colegas interactúan adecuadamente y hablan abiertamente entre sí, toda la empresa avanza. Ionos (2023).
	Condiciones laborales	Se definen como aquellas características de un puesto de trabajo y su organización que inciden en la salud y el bienestar de las personas. Ministerio de protección Social (2019)
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	En la escala SL-SPC, evalúa la labor conjunta a la efectividad de capacidades que ajustan las labores de la organización; el reconocimiento personal juega un rol muy importante para el logro de esta variable en la escala SL-SPC, como la tendencia al reconocimiento de los logros obtenidos durante la realización de las labores. Alarcón (2020)
	Beneficios laborales y/o remunerativos	En la escala SL-SPC, esta significa la decisión del trabajo con respecto a la parte remunerativa o incentivos económicos con respecto al esfuerzo para la realización de lo asignado, a la variable género, que se utiliza en la investigación para identificar la población. Alarcón (2020)
	Políticas administrativas	En cierta medida, esto se torna contrario a los lineamientos o reglas institucionales establecidos que están directamente relacionados con la explotación laboral, tanto horaria como confortable, que están directamente relacionados con la explotación laboral de los trabajadores. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).

Relaciones sociales	Es un estado de compasión por los demás. empleados de la organización que, en términos de apoyo moral y funciones claras, comparten diferentes actividades laborales rutinarias. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).
Desarrollo personal	Es una oportunidad que existe para que el empleado realice actividades que son personalmente beneficiosas para él, especialmente aquellas que son importantes para su satisfacción personal. Palma (2005) citado por Eugenio (2019).
Desempeño de tareas	Es una evaluación de las habilidades y el desempeño que los empleados asocian con las tareas del día a día en la organización para la que trabajan. Palma (2005) citado por Eugenio (2019)
Relación con la autoridad	Esta se convierte en la evaluación que el empleado realiza en relación a su superior inmediato, la cual está ligada a comprender y evaluar su día a día. alma (2005) citado por Eugenio (2019).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 elaborado por Bocanegra Alegre Naomi Emily y Velez Santolalla Angelica Nikole, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Realización personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realización personal	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	21	4	4	4	
	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
46	4	4	4		

- Segunda dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Involucramiento laboral	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	17	4	4	4	
	22	4	4	4	
	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
47	4	4	4		

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
48	4	4	4		



- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
	19	4	4	4	
	24	4	4	4	
	29	4	4	4	
	34	4	4	4	
	39	4	4	4	
	44	4	4	4	
49	4	4	4		

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: (Satisfacción laboral)

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1	4	4	4	
	13	4	4	4	
	21	4	4	4	
	28	4	4	4	
	32	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	14	4	4	4	
	22	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas administrativas	8	4	4	4	
	15	4	4	4	
	17	4	4	4	
	23	4	4	4	
	33	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones sociales	3	4	4	4	
	9	4	4	4	
	16	4	4	4	
	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal	4	4	4	4	
	10	4	4	4	
	18	4	4	4	
	25	4	4	4	
	29	4	4	4	
	34	4	4	4	

• Sexta dimensión: Desempeño de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño de tareas	5	4	4	4	4
	11	4	4	4	
	19	4	4	4	
	26	4	4	4	
	30	4	4	4	
	35	4	4	4	

• Séptima dimensión: Relación con la autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con la autoridad	6	4	4	4	
	12	4	4	4	
	20	4	4	4	
	27	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	


 Ms. Xandela Benítez Adriansón Castro

DNI N° 40.166.110

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre clima organizacional
- 1.2. Número de ítems : 50
- 1.3. Unidades muestrales : 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{\Sigma S_t^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- ΣS_t^2 : Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	50

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre clima organizacional obtuvo un coeficiente de 0,978 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- I.1. Instrumento : Cuestionario sobre satisfacción laboral
- I.2. Número de ítems : 36
- I.3. Unidades muestrales : 10

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_i^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	36

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre desempeño directivo obtuvo un coeficiente de 0,729 indicando que existe una **confiabilidad aceptable** en el instrumento.

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMES																																				Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	2	5	2	3	4	4	3	4	2	2	4	5	2	2	3	4	2	2	4	5	2	1	2	1	4	4	4	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4	105	
2	1	3	5	4	4	5	1	1	5	5	1	5	5	3	1	1	2	5	1	5	4	4	2	4	5	1	5	5	5	5	1	4	2	5	5	5	125		
3	2	5	3	5	5	1	2	5	5	5	2	1	2	2	2	1	5	1	5	2	1	2	4	5	1	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	127		
4	1	4	2	4	5	4	2	1	4	5	4	5	3	2	2	2	2	4	1	4	3	3	1	4	4	1	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	111		
5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	115		
6	3	4	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	117	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	132	
8	2	2	4	4	4	4	1	1	5	4	5	5	5	3	2	2	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	125	
9	4	5	3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	125	
10	2	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	141		
11	1	1	1	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	1	5	4	5	4	2	4	3	4	2	4	5	1	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	120		
12	4	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	4	5	2	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	118		
13	4	4	3	3	5	4	1	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	1	5	3	4	3	5	1	5	3	5	3	5	3	3	3	4	4	3	120		
14	4	5	4	4	5	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	5	3	2	5	4	2	2	5	4	4	3	4	2	3	4	3	5	4	4	4	126		
15	2	5	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	5	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	118		
16	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	1	1	3	5	1	4	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	139		
17	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
19	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	120	
20	3	5	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	1	4	3	5	4	3	132			
21	3	4	4	4	4	2	1	5	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	5	3	2	4	4	1	5	4	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	129		
22	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	1	3	1	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91		
23	4	3	4	4	3	4	1	1	5	5	4	4	5	4	2	2	3	2	5	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	124		
24	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	121		
25	5	5	1	5	4	1	1	4	5	5	4	4	2	2	3	2	2	4	1	3	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	2	4	2	5	5	4	125		
26	4	2	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	135		
27	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105		
28	3	3	4	4	5	4	2	1	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	2	4	4	4	128	
29	5	2	5	5	5	4	1	1	4	5	5	4	5	5	2	1	2	4	2	4	5	5	2	4	4	2	4	4	4	5	1	5	2	5	4	5	132		
30	4	2	3	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	2	2	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	119	
31	3	5	5	5	5	2	1	5	1	5	5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	150	
32	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	120	
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
34	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	121	
35	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	124	
36	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	119	
37	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	114	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
39	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	114
40	2	5	2	4	5	4	2	1	4	3	5	4	3	1	1	1	5	2	4	3	2	2	3	5	1	5	3	3	5	2	3	4	4	5	3	4	5	3	112
41	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	118
42	4	1	4	4	4	4	2	1	5	4	3	5	4	4	2	3	1	3	2	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	1	4	3	4	4	4	4	123	
43	5	4	4	5	5	3	2	2	4	5	5	4	5	4	1	2	2	5	1	5	5	4	1	5	5	2	4	4	5	1	5	2	5	5	5	5	5	136	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
45	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	132	
46	4	3	5	4	5	5	1	1	5	5	5	4	5	5	2	1	2	4	2	5	5	5	2	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
47	4	2	3	2	4	3	2	2	4	5	5	4	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	115	
48	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	125		
49	1	2	2	3	4	4	4	2	4	3	1	5	4	3	1	5	4	2	2	2	1	3	4	3	3	3	5	1	5	3	5	1	3	5	5	110			
50	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134		
51	4	4	4	4																																			

Anexo 10: Matriz De Consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023						
AUTORES: Bocanegra Alegre Naomi Emily - Velez Santolalla Angelica Nikole						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Existe relación entre clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023? ¿Existe relación entre el clima organizacional y los beneficios laborales 	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si existe relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 Determinar si existe relación entre el 	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 Existe relación directa entre el clima organizacional y la significación de 	Variable 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			D1: Realización personal	- Realización personal	1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46	
			D2: Involucramiento laboral	- Involucramiento laboral		
			D3: Supervisión	- Supervisión	2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47	
D4: Comunicación	- Comunicación					

<p>y/o remunerativos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023? • ¿Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023? • ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad 	<p>clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Determinar si existe relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 	<p>las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Existe relación directa entre el clima organizacional y las políticas administrativas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Existe relación directa entre el 	<p>D5: Condiciones laborales</p>	<p>- Condiciones laborales</p>	<p>3; 8; 13; 18; 23; 28; 33; 38; <u>43; 48</u> 4; 9; 14; 19; 24; 29; 34; 39; 44; 49 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; 45; 50</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>
--	--	--	----------------------------------	--------------------------------	---	---

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos
<p>Distrital de Samanco, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023? • ¿Existe relación entre el clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023. 	<p>clima organizacional y las relaciones sociales</p> <p>en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023 • Existe relación directa entre el clima organizacional y la relación con la 	<p>D1: Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>D2: Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>D3: Políticas administrativas</p> <p>D4: Relaciones sociales</p> <p>D5: Desarrollo personal</p> <p>D6: Desempeño de tareas</p> <p>D7: Relación con la autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas y/o materiales - Beneficios laborales y/o remunerativos - Políticas administrativas - Relaciones sociales - Desarrollo personal - Desempeño de tareas - Relación con la autoridad 	<p>1; 13; 21; 28; 32</p> <p>2; 7; 14; 22</p> <p>8; 15; 17; 23; 33</p> <p>3; 9; 16; 24</p> <p>4; 10; 18; 25; 29; 34</p> <p>5; 11; 19; 26; 30; 35</p>	

		autoridad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, 2023.			6; 12; 20; 27; 31; 36	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: No experimental</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Población estará compuesta por los 51 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco que se encuentren laborando en el presente año 2023.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra estará establecida por fórmula estadística, resultando 51 trabajadores en el tamaño de la muestra.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>Muestreo Probabilístico por consiguiente se tomará al azar 37 trabajadores que</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autores: Sonia Palma</p> <p>Adaptado: Autor</p> <p>Año: 2005</p> <p>Aplicación: Virtual</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autores: Sonia Palma</p> <p>Adaptado: Autor</p> <p>Año: 2005</p> <p>Aplicación: Virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>Tablas de doble entrada</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Análisis paramétrico: T de student / Pearson</p> <p>Análisis no paramétrico: Prueba de rangos de Wilcoxon /Spearman</p>			

	laboren en la municipalidad distrital de Samanco		
--	--	--	--