



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación organizacional y satisfacción laboral de los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén
2022

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

AUTORES:

Cruz Novoa, Enrique Jean Pierre (orcid.org/0000-0002-2771-2687)
Quilcate Gómez, Jefferson Jampier (orcid.org/0000-0002-9476-0048)

ASESORA:

Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico este logro a mi madre, que desde el cielo me cuida, a mis tíos que me criaron desde que era un niño y me ayudaron en los momentos difíciles

Jefferson Gómez

Con mucho amor y estima, dedico mi primer logro a toda mi familia, que siempre estuvo ahí, apoyándome en todo aspecto en no bajar la guardia.

Jean Pierre Cruz

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y fuerzas para salir adelante, a la UCV por brindarme una excelente asesora por la paciencia y su buen asesoramiento profesional.

Jefferson Gómez

Agradezco a Dios, por permitir que cumpla una de mis metas y objetivos, así mismo a mi Padres por permanecer siempre a mi lado incentivándome y apoyándome en todo momento.

Jean Pierre Cruz

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de Investigación	12
3.2 Variables y operacionalización:	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV.RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Nivel de comunicación organizacional según percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo...</i>	17
Tabla 2.	<i>Nivel de satisfacción laboral según percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.....</i>	18
Tabla 3.	<i>Correlación entre comunicación organizacional y significación de tareas que perciben los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.....</i>	19
Tabla 4.	<i>Correlación entre comunicación organizacional y condiciones de trabajo que perciben los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.....</i>	20
Tabla 5.	<i>Correlación entre comunicación organizacional y reconocimiento personal y social de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.</i>	21
Tabla 6.	<i>Correlación entre comunicación organizacional y Beneficios sociales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.....</i>	22
Tabla 7.	<i>Correlación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.....</i>	23

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022. La metodología aplicada fue de tipo básica con un nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la cual su técnica aplicada fue la encuesta y cuyo instrumento fue cuestionario.

Se obtuvo como resultado, la existencia de una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo. Así mismo, estos resultados permitieron aceptar la hipótesis general: existe relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022.

De tal manera se concluye que, a mejor comunicación en la organización mejor será la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización municipal.

Palabras clave: Comunicación organizacional, satisfacción laboral, colaboradores.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between organizational communication and job satisfaction of the collaborators of the District Municipality of Pueblo Nuevo Chepén 2022, the methodology applied was of a basic type with a descriptive correlational level, with a quantitative approach and non-experimental design, whose applied technique was the survey and whose instrument was a questionnaire.

As a result, the existence of a low positive correlation between the organizational communication variable and the job satisfaction variable in the collaborators of the district municipality of Pueblo Nuevo was obtained. Likewise, these results allowed accepting the general hypothesis: there is a relationship between organizational communication and job satisfaction of the collaborators of the District Municipality of Pueblo Nuevo - Chepén, 2022.

Thus, it is concluded that the better the communication in the organization, the better the satisfaction of the workers within the municipal organization.

Keywords: Organizational communication, job satisfaction, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) han sido temas relevantes para las organizaciones, pues deben tomar en cuenta que si no se logra entablar una buena comunicación repercute en el colaborador y su satisfacción.

García et al. (2017), nos dicen que en los últimos años el clima laboral y la SL, es un motivo para estar estudiando permanentemente, con la finalidad de prevalecer siempre en el desarrollo de los colaboradores, en mejorar su percepción laboral y de obtener resultados positivos para la organización como es el caso de la productividad.

Por otro lado, Llanos (2019), en su investigación realizada en Perú, tuvo como fin determinar la interacción existente relevantes para las organizaciones, pues deben tomar en cuenta que si no se logra entablar una buena comunicación repercute en el colaborador y su satisfacción.

En Cuenca, León & Mejía (2020), comentan que la comunicación interna es de suma importancia, ya que permite analizar y obtener un logro de comunicación permanente entre los miembros de toda la organización y así poder tomar decisiones que puedan beneficiar a todos los roles de la empresa, para obtener un desempeño correcto de todas las responsabilidades laborales de los integrantes de las corporaciones y solucionar el problema que pueden acontecer. Así mismo, estos autores identificaron un nivel promedio en cuanto a la SL en el equipo administrativo en una Municipalidad demostrando la presencia de dos sentimientos opuestos en las tareas asignadas lo que afecta la actitud hacia el trabajo.

En Chepén, Miranda (2021), manifiesta que la CO es un elemento muy importante y clave para el funcionamiento de la organización y pueda cumplir sus objetivos con éxito. Así mismo, la comunicación organizacional permite a los integrantes de la empresa, realizar mejor sus funciones y facilita la interacción y productividad entre ellos, además se sentirán satisfechos y desarrollarán su labor de manera eficiente sin ningún tipo de retraso.

En el caso de las organizaciones públicas, la comunicación es de arriba hacia abajo (vertical) la ley servir contempla el problema de la comunicación a través de escritos que reflejan sanciones (La Ley, 2010). La SL es un asunto de

suma trascendencia, ya que crea el empoderamiento en el empleado, la absorción del ingenio por parte la organización al empeñarse en un grado óptimo de productividad. Así mismo, Gamboa (2016), en una Universidad de Guatemala, diagnosticó en cuanto a las estrategias de comunicación organizacional para la Municipalidad de San Miguel Petapa, donde se identificaron problemas en la organización gubernamental determinando que dichos problemas en gran parte se generan con los públicos internos y repercute en los externos.

Para la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo (MDPN) - Chepén su fin es cumplir con las necesidades de la población, es por ello, que es fundamental reconocer que los colaboradores son el recurso más importante que poseen ya que es el capital humano quien se ocupa de atender, brindar información y ofrecer solución a los inconvenientes que se muestran en la institución. La SL Y CO en la entidad gubernamental presentan falencias internas que perjudican el clima organizacional, teniendo como consecuencia el descontento del poblador y el retraso de los colaboradores en el desempeño de sus actividades, generando así, una falta de motivación ya que no sienten la confianza para expresar su sentir e inconformidades, esto contribuye a generar sentimientos de desagrado en reconocimiento de su trabajo y su esfuerzo.

De esta problemática se desprende el siguiente planteamiento del problema: ¿cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén 2022?, así mismo se plantean los problemas específicos: a) ¿cuál es el nivel de la comunicación organizacional, según percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén año 2022?, b) ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén año 2022?, c) ¿cuál es la relación entre comunicación organizacional y la significación de tarea de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022?, d) ¿cuál es la relación entre comunicación organizacional y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022?, e) ¿cuál es la relación entre comunicación organizacional y el reconocimiento personal y social de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022? y f) ¿cuál es la relación entre comunicación organizacional y los beneficios

sociales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022?.

La actual investigación se justifica teóricamente, ya que busca dar a conocer la importancia y relevancia de las dos variables de investigación en la MDPN – Chepén 2022. Por implicaciones prácticas, esta investigación se justifica porque ayuda a que los cooperadores de la MDPN apliquen estrategias a fin de fortalecer la comunicación asertiva con las distintas áreas y logren el desarrollo de la satisfacción en todos sus colaboradores. Metodológicamente se justifica esta investigación, por el uso del método científico para la obtención de resultados de ambas variables de estudio a través de encuestas, además los datos obtenidos sirven para futuras investigaciones.

El objetivo general que pretende alcanzar esta investigación es: determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022.

Del mismo modo, se consideró los siguientes objetivos específicos: a) describir el nivel de comunicación organizacional, según percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén año 2022, b) describir el nivel de satisfacción laboral, según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén año 2022, c) determinar la relación entre la comunicación organizacional y la significación de tarea de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén en el año 2022, d) determinar la relación entre la comunicación organizacional y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022, e) determinar la relación entre la comunicación organizacional y el reconocimiento personal y social de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022 y f) determinar la relación entre la comunicación organizacional y los beneficios sociales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022.

La hipótesis de investigación es: H_i : existe relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022. Como hipótesis nula: la comunicación organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se halló mediante una recopilación de antecedentes nacionales, internacionales y por último locales, que ayudaron a respaldar nuestra investigación y darle soporte.

En el plano internacional, Cadena (2021), en su proyecto realizado en una cooperativa de transporte público de Ambato- Ecuador, buscó determinar si entre la comunicación interna puede existir una conexión con el compromiso organizacional, es por ello, que se denominó una muestra a 78 cooperadores para realizar una prueba de comunicación organizacional. Así mismo, su tipo de estudio fue cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de corte transversal lo cual aportó como resultados, que existen niveles altos de comunicación y compromiso organizacional, no obstante, esto tiene una tendencia baja, debido a que existen diversos niveles medios en diferentes dimensiones de los variables. Se concluyó que la CO es de suma importancia debido a que podrán formar la responsabilidad de los colaboradores y el desarrollo de funciones de manera eficiente.

Vásquez (2018), desarrolló una investigación y nos comenta que su principal objetivo, fue identificar si hay una correlación entre estas dos variables según la percepción de los colaboradores del área donde se estudiaron a 20 colaboradores del sexo masculino como muestra. De acuerdo con los resultados adquiridos se alcanzó a concluir que son una correlación negativa y moderada entre estas dos variables, así mismo, es importante mencionar que no hay una suficiente representatividad para explicar bien este fenómeno es por ello por lo que se recomendó aplicar el estudio como una muestra más significativa en cuenta que se debería de valorar diferentes tipos de comunicación para borrar todas las áreas de las organizaciones.

Castañeda et al. (2017), realizaron un estudio efectuado en la Universidad del Salvador, así mismo, expresaron que existe una fuerte relación entre la comunicación y las relaciones públicas ya que resulta muy importante mantener una correcta comunicación organizacional con los clientes y los trabajadores. Uno de los resultados fue que los clientes perciben un nivel de calidad de atención correcto pero que existen aún un porcentaje considerable de clientes que opinan lo contrario, es por ello, que se partió de allí para poder buscar estrategias tales como

la evaluación de la percepción que tienen los clientes y los colaboradores de esta municipalidad para así usar mecanismos de comunicación adecuados.

Wills (2017), estudió un caso de una Universidad de Ecuador. Su primordial objetivo fue buscar el enlace existente entre SL y la comunicación interna con el compromiso organizacional, su enfoque usado en esta indagación es cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional; su muestra ha sido de 105 colaboradores; para la recolección de datos se acudió a 2 formularios el Internal communication and engagement survey y el CSQ. Finalmente, concluyeron que la comunicación de los elevados directivos es exitosa con un 89,33% y la comunicación interna es positiva. Así mismo, Aparicio (2017), realizó un análisis llevado a cabo en La Paz, Bolivia, sostuvo como propósito principal disponer la interacción existente entre la CO interna y SL en el personal en un nosocomio, esta averiguación es de corte transversal y tipo analítico, su muestra ha sido de 112 colaboradores, se utilizó dos encuestas, una para cada variable. La conclusión principal que determinó este autor fue que entre CO interna y la SL de la plantilla administrativa, no existe debido a que su mayor parte el personal muestra y prueba una CO deficiente y una SL indiferente.

A nivel nacional, Hinojosa (2022), en su artículo, con el fin de identificar el vínculo entre factores de calidad y el engagement teniendo a la satisfacción laboral como mediador entre ambas, se utilizó una metodología cuantitativa donde tuvieron de muestra a 234 colaboradores donde analizaron qué compromiso que estos tienen frente a su trabajo mejorará de manera significativa si es que ellos están satisfechos, es así que se tomaron estrategias como la retroalimentación, capacitaciones, salario y apoyo para poder mejorar la satisfacción en el trabajo.

Carrasco & Falen (2021), en su tesis realizada en Chongoyape, a los colaboradores administrativos, tuvieron como objetivo el proponer estrategias para mejorar la CO y la SL entre los administrativos de dicha municipalidad, su enfoque fue cualitativo de manera aplicada, tuvieron una muestra de 51 individuos, así mismo aplicaron como técnica encuestas, una para cada variable dónde se puede identificar qué nivel de CO es medio mientras que el nivel de SL es bajo concluyendo así que se deberían de aplicar estrategias para mejorar la las cuales favorecerá a la SL.

Agurto et al. (2021), en su artículo, tuvieron como objetivo estudiar la variable de compromiso laboral y satisfacción laboral en una empresa agro exportadora, es así que se midió las dimensiones de ambas variables aplicando un cuestionario a 201 trabajadores, concluyendo así que cuenta con una adecuada relación entre más variables no obstante te recomendaron estrategias para mejorar la satisfacción laboral entre los colaboradores para las seis mejorar el compromiso que existen entre ellos y la organización.

La autora, Pedraza (2022), en su artículo comentó que la SL y el clima organizacional, son factores de suma importancia para la correcta gestión el recursos humanos, es así que la investigación tuvo el fin de estudiar la vinculo que existe entre ambas variables desde las percepción del colaborador, se utilizó una encuesta con una muestra no probabilística de 80, dando como resultado que las dimensiones de las variables son significativas en los empleados, aunque ellos tuvieron distintas percepciones como en la identidad en su lugar de trabajo o a estándares de satisfacción intrínseca, por tal motivo se recomienda mejorar las estrategias que puedan permitir la identificación y compromiso que tiene los colaboradores con la organización.

Del mismo modo, Madero (2022), en su artículo objetivo fue conocer el efecto que tiene la satisfacción laboral entre humanos y las estrategias de responsabilidad social empresarial para ello se tuvo que aplicar Diario 4:07 ítems a una muestra de 458 personas donde encontraron qué los empleados tienen muchas expectativas de qué el área de recursos humanos pueda cumplir con sus necesidades a tiempo asimismo se observa que, la SL si es una variable mediador entre las dos propuestas, pero yo qué es acción es una clave importancia para poder implementar estrategias de responsabilidad social.

Ruiz (2020), llevó a cabo una investigación en Trujillo, consideró como objetivo determinar el vínculo que existen entre ambas variables de estudio, aquella población estuvo conformada por 480 trabajadores y como muestra 104. Se empleó la estadística descriptiva, concluyendo que si se llegan a relacionar ambas variables.

Así mismo, Ruiz (2020), en su investigación ejecutada en una Municipalidad de Pucallpa, presentaron en su estudio la influencia que podría existir entre la CO y la SL teniendo así una indagación aplicada no experimental, cuya población es

de 102 trabajadores de las cuales 50 de ellos fueron la muestra para el estudio, aplicando así la técnica de la encuesta con 2 cuestionarios, teniendo como resultado una eficiente CO y una buena SL concluyendo que sí existe una influencia de manera significativa entre ambas variables en la municipalidad de Coronel Portillo.

Zelada (2019), en su investigación hecha en Trujillo, se tuvo como fin examinar el nivel de correlación existente entre la CO y la SL de los Maestros de una Universidad Privada, esta indagación es de diseño transversal correlacional; su muestra abarcó 45 maestros a los cuales se les aplicaron 2 formularios, uno para cada variable en análisis. Se concluyó que no hay interacción entre las variables tuvo una estadística de Pearson es de $r = 0.04$ por lo que la interacción nula.

Aroni (2019), en su investigación realizada en Lima, tuvo como fin entablar la interacción que existe en medio de las magnitudes entre los estilos de CO y la SL de los trabajadores de una entidad tercerizadora de servicios. Este análisis ha sido de diseño correlacional transversal, descriptivo y de tipo no experimental, su muestra fue de 214 ayudantes a quienes se les aplicó 2 encuestas. Este autor, concluyó que la CO influye en la SL, dado que, el 77.6% de los encuestados mencionaron que está en un grado promedio de satisfacción en lo que el 60.7% tiene una comunicación horizontal entre superficies.

Castillo (2018), con su estudio realizado en Lima, Perú, tuvo como fin detectar la interacción existente entre la SL y la CO en los colaboradores de dicha compañía, el tipo descriptivo transversal y el diseño es correlacional, su población ha sido de 50 empleados así mismo, se usó 2 formularios, uno de ellos para CO con 17 preguntas y otro para evaluar la SL con 16 preguntas. Se diagnosticó que sí hay una interacción inmediata y significativa para las dos variables estudiadas (CO y SL) con un alto grado de Rho Spearman igual a 0.936, quiere decir que, si en la organización hay una buena comunicación, esto crea la satisfacción del colaborador por consiguiente se ve reflejado en su funcionamiento.

A su vez, Rojas & Rodríguez (2018), en su tesis ejecutada en Tumbes, comentaron que la SL se vincula de manera estrecha con la cultura institucional ya que no sólo se tocan términos económicos ni factores de recursos humanos sino también el factor externo de los agentes que rodean la organización, debido a que los valores de la empresa deben estar relacionados con su público objetivo es así

que se emplea una metodología correlacionar universal para una muestra universal compuesta por 36 funcionarios de la municipalidad, se realizó un interrogatorio de 44 interrogantes con escala de Likert. Uno de los desenlaces indicó que existe una influencia directa y eficaz entre ambas variables principalmente en la dimensión de liderazgo valores paradigmas y símbolos.

Roncal & Salazar (2018), en su tesis realizada en la localidad de Cajamarca, tuvieron como fin determinar el vínculo existente entre la CO y la SL de escuelas secundarias públicas, teniendo como muestra a 148 profesores, los cuales respondieron a cuestión de los referidos, a las dimensiones de las ya comentadas variables teniendo como resultado, que la CO no tiene una influencia significativa en la SL, por tal motivo se recomienda profundizar los estudios de las variables.

Uceda (2018), en su tesis realizada en una empresa de Lima, tuvo como fin, identificar la interacción que existe entre la CO y la SL entre los colaboradores, el diseño usado en este estudio ha sido correlacional de tipo cuantitativo, descriptivo, su muestra ha sido de 40 colaboradores, los mismo que desarrollaron 2 encuestas, una para cada variable estudiada. En lo que llegó a identificar existente interacción directa entre la CO y SL, además se concluyó que la mayoría manifiestan sentirse parcialmente satisfechos y confían que la organización presente mejoras para un óptimo desempeño laboral entre las múltiples áreas de la organización.

A nivel local, Ricse (2018), en su investigación realizada en una institución educativa de Trujillo, tuvo como fin examinar la interacción entre clima institucional y SL en la empresa educativa. Su análisis abarcó un diseño correlacional, con una muestra de 85 profesores, los mismos a quienes aplicaron 2 encuestas, para la primera variable han tenido 30 cuestiones y para la variable SL 27 ítems. Concluyendo que el clima institucional tiene un grado regular desfavorable y, por otro lado, la SL cuenta con un grado bastante insatisfactorio comprobando que si existe interacción entre las variables.

El autor, Pujol (2018), en su artículo comentó que la SL es un tema que se ha tocado con mucho interés en los últimos tiempos debido a que este campo de estudios es muy extenso y fragmentado por el motivo de que cada trabajador percibe de manera diferente sus condiciones laborales.

Yáñez (2017), en su estudio, comentó que la comunicación es uno de los pilares para el éxito de muchas empresas por lo cual es de suma importancia

identificar como está se relaciona con el liderazgo en las organizaciones, es por ello, que el investigador obtuvo una muestra de 50 trabajadores de los cuales tuvo como resultado de qué estas variables guardan una relación significativa, y que la mejora de una conlleva al buen desempeño de la otra.

Para el desarrollo de esta investigación resultó importante comprender varias definiciones previas, que nos permitan tener una idea de la terminología usada, es por ello, que citamos ciertos autores y la especificación que realizan al respecto. Para Martínez (2009, citado por Ruiz, 2020), define a la CO como una herramienta importante en el trabajo, que facilita la fluencia de la información en la empresa u organización y lograr así la relación entre los intereses y necesidades con el personal y la organización. Así mismo Bossio y Carhuallanqui (2013, citado por Ruiz, 2020), afirman que la CO, está caracterizada por las funciones dentro de la organización que hace posible el conjunto de mensajes de los trabajadores. Villanueva (2015), especifica que la comunicación Interna en una organización como la agrupación de mensajes destinados a los operarios, lo que inicia a mejorar la motivación de un equipo en un clima efímero, además de ser un instrumento que ayuda a dar soluciones y constantes cambios en fin de mejorar el clima dentro de la empresa.

La OCDE (2007), define a la comunicación como una estrategia clara y consistente que debe tener un amplio alcance en todo el servicio civil del Perú. Desde los estatus más altos hasta los más bajos, por lo que requiere tomar aliados que generen confianza en toda la administración pública. Las dimensiones que componen la CO son: comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Para Robins (1996, Citado por Talledo, 2019), define a la comunicación ascendente como la comunicación que fluye entre los superiores en un grupo o la empresa. Es utilizada para aportar la retroalimentación a los niveles superiores de una organización, informales sobre el avance de los objetivos y metas, así como también la presencia de diferentes problemas actuales. Para Robins (2005, Citado por Ruiz, 2020) se establece como la comunicación ascendente se da desde los más altos mandos y altas jerarquías utilizando canales como las reuniones con afluencia de participantes.

Robins (1996, Citado por Talledo, 2019) define que la comunicación descendente va de la organización a grupos de niveles más bajos. Los líderes de

equipos y las gerencias utilizan esta comunicación para designar obligaciones, informar la manera en que se va a llegar al logro de los objetivos. Así como también informar al empleado acerca de los procedimientos y políticas y sobre todo para entablar la retroalimentación de los desempeños de cada empleado.

Robins (2005, Citado por Ruiz, 2020), es la comunicación de subordinado a hacia sus jefes inmediatos, teniendo barreras para poder hacer de esta comunicación una más directa debido a que en muchas ocasiones los mensajes no llegan en su totalidad completos hacia las autoridades de alto poder jerárquico ya que la información del mensaje pasa por un proceso de niveles jerárquicos.

Para Robins (1996, Citado por Talledo, 2019), determina que la comunicación horizontal se entabla entre los empleados y gerencias que se encuentran en el mismo nivel de mando y poder de decisión. Utiliza estrategias de comunicación verbales directas para las retroalimentaciones, así como también la comunicación por intermedio de correos electrónicos y reuniones que pueden llegar a clasificarse como informales. Peiró (2020), define a la retroalimentación como la comunicación activa, este indicador es el repaso o retorno de algún suceso o la forma en se desempeñó una acción.

Por otro lado, Sánchez y Ticllahuanaco (2020), definen a la SL como el estado efectivo de las emociones del trabajador, el sentir placentero, efectivo y positivo que muestra el trabajar en función a una remuneración, los beneficios otorgados por la entidad contratante y el crecimiento profesional que pueda ofrecerse, así como también las relaciones laborales en el entorno laboral.

Según Chiavenato (2005), en su libro, comentó que existen en las instituciones canales de comunicación formales, siendo tres tipos, comunicación descendente, siendo un tipo de comunicación desde los altos mandos de la empresa hasta los colaboradores; ascendente, que es la información transmitida de los trabajadores a sus jefes y la comunicación horizontal, que se transmite mediante compañeros de trabajo.

Chiang (2010, citado por Ponce, 2015), explica a la SL como un grupo de respuestas efectivas que el individuo realiza por su trabajo, sucesos particulares o diferentes precedentes que ocasionan satisfacción en el trabajo. Del mismo modo, Smith et al. (1969, Citado por Gómez, 2016), consideran que la SL es una contestación que los individuos tienen sobre sus trabajos, es el resultado de sus

percepciones, basados en los componentes del ámbito que laboran. Gargallo (2008, citado por Ruiz, 2020), asegura que la SL es una manera de actitud y percepciones que conciben los colaboradores en relación con sus funciones que se les adjudica, además el entorno laboral conexas con las interrelaciones que se desarrollan en la compañía.

Las dimensiones que abarcan la satisfacción laboral son: a) significación de tarea está descrita como una acción central en la realización del trabajo, con equidad y el esfuerzo que se asigna al personal o empleados de la empresa u organización; b) las condiciones de trabajo, enfocado en la relación y la estructura de las autoridades de la entidad y el capital humano que dirigen en la organización; c) el reconocimiento personal y social, enfocado como la centralización en el comportamiento de los gerentes y sus compañeros de la organización en la que laboran. Finalmente, d) los beneficios sociales están enfocados fundamentalmente en la percepción de la remuneración de los trabajadores de la organización (Ruiz, 2020).

Vallejo(2010) en su libro “Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad” precisó que los trabajadores buscan retos para poder desarrollar sus capacidades, y el cumplimiento de estos les causa satisfacción, debido a las recompensas tanto monetarias como de desarrollo personal, es así que la preferencia por puestos donde exista un trato equitativo y justo es algo inevitable, debido a que estos se preocupan por el ambiente laboral, ya que esto generará facilidades para realizar su trabajo de la mejor manera.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este análisis es de tipo básica con enfoque cuantitativo, para Hernández et al. (2014), señalan que esta clase indagación recopila datos numéricos de las variables, para establecer y entender la conducta de estas para de esta forma poder evidenciar sus teorías.

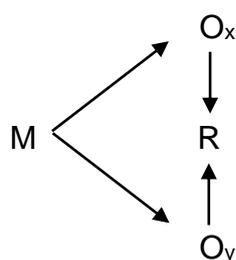
3.1.2 Diseño de investigación

En este estudio se optó por un diseño no experimental, justificado por Hernández et al. (2014), quienes manifiestan que este tipo de diseño no manipula las variables, es decir únicamente se observa la conducta de estas en su entorno natural, para después ser analizadas.

Correlacional justificada por Hernández et al. (2014), en que se estudia la interacción de las variables objeto de análisis de esta investigación.

Como lo indican Hernández et al. (2014), es transversal porque en esta indagación analiza la data obtenida de las variables de este estudio, en una época definido. Descriptiva sustentada por Hernández et al. (2014), porque se describieron nuestras variables de CO Y SL de la misma forma que se generó al instante de esa indagación.

El esquema de esta Investigación:



Donde:

M: colaboradores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo

Ox: Comunicación organizacional

Oy: Satisfacción laboral

R: relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización:

Variable (X): comunicación organizacional

Definición conceptual: se define conceptualmente como una herramienta importante en el trabajo, que facilita la fluencia de la información en la empresa u organización y lograr así la relación entre los intereses y necesidades con el personal y la organización (Martínez, 2009, citado por Ruiz, 2020)

Definición operacional: Para la definición operacional, se identificaron las dimensiones, las mismas que permitieron la elaboración del instrumento, para su respectiva aplicación, lo cual permitió obtener datos para medir la variable comunicación organizacional.

Indicadores: En las dimensiones de esta variable, se consideró: a) comunicación ascendente: comunicación oportuna, comentarios y retroalimentación, b) comunicación descendente: información de las actividades, medios de divulgación y utilidad de la de la información brindada, horizontal, y c) Comunicación Horizontal: Fluidez comunicativa, Comunicación asertiva y éxito institucional.

En cuanto a la escala de medición: para esta variable de la investigación, se tuvo a bien emplear la escala ordinal.

Variable (Y): satisfacción laboral

Definición conceptual: definida conceptualmente como el estado efectivo de las emociones del trabajador, el sentir placentero, efectivo y positivo que muestra el trabajador en función una remuneración, los beneficios otorgados por la entidad contratante y el crecimiento profesional que pueda ofrecerse, así como también las relaciones laborales en el entorno laboral (Sánchez y Ticllahuanaco, 2020).

Definición operacional: para la variable satisfacción laboral, fue evaluada mediante el cuestionario elaborado de acuerdo con las 5 dimensiones.

Respecto a la escala de medición para esta variable, es necesario mencionar que se empleó la escala ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En esta indagación la población la conformaron 105 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo de la ciudad de Chepén 2022. Arias et al. (2016), consideran que la población en un estudio está representada por el conjunto de casos definidos.

Criterios de inclusión: Colaboradores contratados por modalidad Planilla y CAS de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo para el año 2022.

- **Criterios de exclusión:** Personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo contratados por otra cualquier modalidad durante el año 2022.

La muestra fue igual que la población por ser pequeña y representativa

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica para la recopilación de datos optó por la encuesta, en este caso se consideró para la variable CO la encuesta de Portugal (2005) y para la satisfacción laboral la encuesta producida por Palma (2005).

El primer instrumento para la variable CO engloba 15 preguntas, donde se divide 5 para cada dimensión (comunicación ascendente, comunicación descendente y la comunicación horizontal). El segundo instrumento para la satisfacción laboral engloba por igual 15 preguntas, donde se divide las primeras 6 para la dimensión significación de tarea, 5 para condiciones de trabajo, 3 para reconocimiento social y personal y por último 1 para beneficios sociales.

Las encuestas de este estudio se sometieron a la validación de 3 juicios de expertos, quienes precisaron la validez de los ítems planteados en los cuestionarios correspondientes del año 2005.

Hernández (2013), menciona que la confiabilidad del instrumento de medición es la habilidad con la que se determina por medio de diversas técnicas o procedimientos y menciona el grado en el cual su aplicación es al mismo sujeto y aun así produzca iguales resultados. En este estudio, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba piloto en donde se obtuvo para las variables CO y SL, el alfa de Cronbach de .800 y .911 en el orden respectivo.

3.5 Procedimiento

Para llevar a cabo la recolección de datos se realizó la búsqueda de los instrumentos idóneos para cada una de nuestras variables, después de ubicarlo y verificar que fue validado por juicio de expertos, fueron utilizados por todos los colaboradores que formaron parte de la muestra. Por último, los datos obtenidos fueron colocados en una base de datos para lograr examinar y llegar a conseguir nuestros propios fines. Luego de emplear el experimento piloto, se estableció el grado de confianza de los instrumentos, en el cual las derivaciones del alfa de Cronbach fueron de 0.800 y 0.911 en el orden respectivo. Así mismo, se hizo el trámite en la entidad pública, el salvoconducto para efectuar la investigación, obteniendo una contestación de aceptación, luego de haber logrado los datos a través de los cuestionarios virtuales por Google, los mismos que fueron valorados con objetividad utilizando el programa estadístico SPSS, aplicando la estadística descriptiva para el respectivo análisis de los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Al ser una indagación correlacional, para llevar a cabo el análisis de la información de las variables CO y SL, organizada mediante el programa Microsoft Office Excel, los datos fueron examinados mediante la estadística descriptiva con distribución de frecuencia en el programa experto IBM SPSS Statistics 22.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se rige por los principios considerados por el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, estatutos del curso y por las normas APA, además se elaboró respetando la pertenencia y autoría de la investigación, así como también se respetaron las identidades de todos los colaboradores de la MDPN, Chepén.

Esta indagación va a ser desarrollada con total pureza y lucidez con los datos sujetos, serán indiscutibles y claros puesto que no se perturbará ningún resultado.

IV.RESULTADOS

Después del desarrollo de los cuestionarios por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo (Chepén) se establecieron los siguientes resultados.

Tabla 1

Nivel de comunicación organizacional según percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

Categorías	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.0
Medio	68	64.8
Alto	36	34.4
Total	105	100.0

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

La tabla 1, muestra resultados por parte de los colaboradores quienes han percibido que el nivel de comunicación organizacional se ubica con un 64.8% en un nivel medio, mientras que el 34.3% del total de encuestados calificaron que el nivel de comunicación organizacional es alto, por otro lado, el 1.0% valora a este nivel como bajo. De estos resultados se concluye que los colaboradores encuestados, mantienen una percepción neutral para la comunicación organizacional.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral según percepción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

Categorías	<i>f</i>	%
Bajo	0	0.0
Medio	43	41.0
Alto	62	59.0
Total	105	100.0

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

La tabla 2, muestra resultados por parte de los colaboradores quienes han percibido que el nivel de satisfacción laboral se ubica con un 41% en un nivel medio, mientras que el 59% del total de los encuestados calificaron que el nivel de satisfacción laboral es alto, por otro lado, el 0% valora a este nivel como bajo. De estos resultados se concluye que los colaboradores encuestados mantienen una percepción para la satisfacción laboral.

Tabla 3

Correlación entre comunicación organizacional y significación de tareas que perciben los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

		Comunicación organizacional	Significación de tareas
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,375**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	105	105
Significación de tareas	Correlación de Pearson	,375**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	105	105

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

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

De la tabla 3, en cuanto a los resultados se deduce una correlación de Pearson con un valor de 0.375 y un nivel de significancia menor a 0,05, por lo tanto, se logró determinar la existencia de una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la dimensión significación de tarea de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo.

Tabla 4

Correlación entre comunicación organizacional y condiciones de trabajo que perciben los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

		Comunicación organizacional	Condiciones de trabajo
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,401**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	105	105
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,401**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	105	105

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

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

Los datos obtenidos de la tabla 4, muestra un valor de 0.401 como coeficiente de correlación de Pearson, además se precisa un valor de significancia menor a 0.05, por consiguiente, esto permitió indicar que en efecto existe una correlación positiva moderada entre la variable comunicación organizacional y la dimensión condiciones de trabajo en los empleados del gobierno distrital de Pueblo Nuevo.

Tabla 5

Correlación entre comunicación organizacional y reconocimiento personal y social de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo.

		Comunicación organizacional	Reconocimiento personal y social
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,312**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	105	105
Reconocimiento personal y social	Correlación de Pearson	,312**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	105	105

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

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

Los datos que se exponen de la tabla 5, muestran un valor de 0.312 como coeficiente de correlación de Pearson, además se precisa un valor de significancia menor a 0.05, por consiguiente, esto permitió indicar que en efecto existe una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la dimensión reconocimiento personal y social en los empleados del gobierno distrital de Pueblo Nuevo.

Tabla 6

Correlación entre comunicación organizacional y Beneficios sociales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

		Comunicación organizacional	Beneficios sociales
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,287**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	105	105
Beneficios sociales	Correlación de Pearson	,287**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	105	105

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

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

Los datos que se exponen en la tabla 6, muestran un valor de 0.287 como coeficiente de correlación de Pearson, además se precisa un valor de significancia menor a 0.05, por consiguiente, esto permitió indicar que en efecto existe una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la dimensión beneficios sociales en los empleados del gobierno distrital de Pueblo Nuevo.

Tabla 7

Correlación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

		Comunicación organizacional	Satisfacción laboral
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,368**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	105	105
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,368**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	105	105

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

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados del Gobierno Distrital de Pueblo Nuevo.

Los datos que se exponen en la tabla 7, muestran un valor de 0.368 como coeficiente de correlación de Pearson, además se precisa un valor de significancia menor a 0.05, por consiguiente, esto permitió indicar que en efecto existe una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la variable satisfacción laboral en los empleados del gobierno distrital de Pueblo Nuevo. Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis general, existe relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la comunicación organizacional según la percepción de los colaboradores, es que predomina un nivel medio representando 64.8% de toda la población mientras que hay un nivel alto es tan sólo un 34.3%, una minoría del 1% en un nivel bajo por tal motivo la percepción de los servidores es neutral. Estos datos son contrastados por Guerra & León (2020), quien en su investigación encontró un nivel alto en la comunicación teniendo un 80% donde los trabajadores de la municipalidad cuentan con una buena transmisión de la información, debido a que se utilizan distintos canales de comunicación ya sea de manera directa en las oficinas o mediante WhatsApp, reuniones virtuales o correo electrónico. Por otro lado, el autor Chiavenato(2005) en su libro explica que es de suma importancia poder identificar los tipos de comunicación, debido a que los jefes deben de implementar una comunicación descendente donde los colaboradores puedan entender el mensaje de manera clara, poder permitir que los colaboradores establezcan una comunicación ascendente basada en confianza para que estos puedan expresar sus ideas, peticiones o reclamas, así como también velar por un ambiente de trabajo justo, donde se puedan compartir ideas entre compañeros para la mejora del cumplimiento de objetivos.

El nivel de satisfacción que se presenta según la percepción de los colaboradores fue que perciben en un 59% una alta satisfacción laboral mientras que el 41% de los encuestados divisan un nivel medio. El autor, Vallejo(2010) en su libro, comentó que la satisfacción laborales una suma de factores que permiten desarrollar al trabajador para el cumplimiento de metas desde condiciones favorables, ya que ellos necesitan trabajos donde el trato sea justo y los objetivos a alcanzar sean congruentes con el pago, esta teoría se corrobora por Gómez (2016), que en su investigación comentó que la satisfacción laboral es positiva ya que la mayoría de trabajadores calificaron con de acuerdo y totalmente de acuerdo según su percepción, siendo esto muy positivo debido a que mejorar la productividad en la organización así como también el desarrollo laboral de cada trabajador permitiendo alcanzar niveles de eficiencia y eficacia al momento de cumplir sus metas.

Se determinó que existe una correlación positiva baja entre la comunicación organizacional y la significación de tareas, en donde se alcanzó un valor 0.375 como coeficiente de Pearson, por lo contrario, Zelada (2019) en su investigación determinó que existe una relación nula entre la variable comunicación organizacional y la satisfacción laboral, con un valor de 0.04, por lo cual la interacción es nula, por su parte, Ruiz (2020) en su investigación comentó que la significación de trabajo se describe como la realización de un colaborador frente a estímulos como la equidad, condiciones de trabajo o el sueldo que se le retribuye, es así que el capital humano que dirige la organización debe de ser consciente de los valores internos de la empresa para así tomar mejores decisiones al asignar las metas, para que estos sean de acuerdo a las capacidades y perfil del puesto, dando como resultado un trabajo más eficiente, para que así los trabajadores tengan una percepción de logro al finalizar su jornada laboral o al cumplimiento de objetivos.

Se determinó una correlación positiva baja entre la comunicación organizacional y las condiciones de trabajo, debido a que el resultado obtenido mediante el coeficiente de Pearson fue de un valor de 0.375, es que así Yáñez (2017), en su investigación comentó que, la CO, es un pilar para las empresas ya que esta es la base del liderazgo en las organizaciones, es así que con una muestra de 50 trabajadores obtuvo como resultado que estas variables guardan una relación significativa, ya que un buen manejo de la primera variable conlleva el buen desempeño de la otra, mejorando así las condiciones de trabajo, así mismo, Sánchez & Ticllahuanaco (2020), comentaron que las condiciones de trabajo se determinan mediante el entorno físico y social que puede existir en la organización, basándose en la comodidad que existe en el centro de trabajo, debido a que los trabajadores muestran mayor disposición a laborar con condiciones reguladas y normadas para un óptimo desempeño, sintiéndose así, cómodos de trabajar y cumplirán de manera eficiente los objetivos propuestos.

En cuanto a la comunicación organizacional y el reconocimiento personal se determinó una correlación positiva baja con un valor de 0.312, por otro lado Vásquez (2018) en su investigación encontró una correlación negativa para las variables estudiadas en 22 colaboradores, explicando que no existe suficiente representatividad entre las variables para explicar su relación, debido a que en

diferentes organizaciones existen diferentes tipos de comunicación para cada determinada área, es así que este autor recomendó se estudiara a una mayor cantidad de individuos para poder comprobar si en efecto no se presenta una relación entre la CO y SL. Por otro lado, Sánchez & Ticllahuanaco (2020) comentaron que el reconocimiento personal se dan las organizaciones cuando los trabajadores son reconocidos por sus labores motivando base a mejorar y cumplir los objetivos de manera más eficiente, teniendo en cuenta una retribución económica, asimismo los trabajadores se sienten productivos cuando ven incremento en los beneficios que a la organización les puede retribuir.

Se estableció una relación positiva baja entre la comunicación organizacional y los beneficios sociales con un valor de 0.287 con un coeficiente de correlación de Pearson, es así que Hinojosa (2022) en su artículo identificó que existen factores que con llevan a la calidad del trabajo donde propone estrategias como la retroalimentación, capacitaciones, salario y apoyo para así poder mejorar los beneficios que los colaboradores obtienen el empresa, teniendo un alto impacto en la satisfacción laboral y en la rentabilidad de la compañía, por otra parte, Sánchez & Ticllahuanaco (2020), comentaron que los trabajadores perciben a la remuneración económica como uno de los factores más importantes para poder cumplir su trabajo de manera eficiente ya que esto representa un intercambio de bienes y servicios para los colaboradores, eso sí que los beneficios económicos deben ser otorgados de manera acorde a el trabajo que realizan así como también entregar los beneficios de acuerdo a la ley como el salario o compensaciones extra. Finalmente, en cuanto al objetivo general se logró precisar una relación positiva baja entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.368, aceptando así la hipótesis general, esta investigación se contrasta con Ruiz (2020) que en su averiguación ultimó una relación entre las variables teniendo una muestra de 50 trabajadores, así como también, Castillo (2018) con su estudio donde detectó que existe una interacción entre estas variables con un alto grado de RH o Spearman de 0.936 donde concluyó que existe una buena comunicación en la organización creando así una satisfacción entre los colaboradores. La OCDE (2007) define a la comunicación organizacional como una estrategia clara para poder alcanzar un nivel alto en la toma de decisiones así como también en la

confianza que pueden existir entre los colaboradores y altos mandos, así como también Sánchez & Ticllahuanaco(2020), definen a las satisfacción laboral como las emociones que el trabajador puede percibir de manera placentera y positiva de la institución donde labora teniendo una remuneración beneficios crecimiento y reconocimiento personal así como también relaciones laborales y un buen clima en su entorno.

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que, el nivel de comunicación organizacional dentro de la municipalidad de Pueblo Nuevo es calificado con un 64.8 % lo cual concluimos, que los colaboradores encuestados mantienen una percepción neutral ya que respecto a la variable comunicación organizacional se ubica en un punto medio. Lo que quiere decir que, actualmente dentro de la organización no hay una comunicación asertiva.
2. Se calificó el nivel de satisfacción laboral como alto, puesto que el total de los encuestados (59%), muestran conformidad del buen ambiente laboral, demostrando así que el trato con los compañeros es de suma importancia para el objetivo de la empresa.
3. Se determinó una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la dimensión significación de tarea de los colaboradores, donde se halló una correlación de 0.375, llegando a concluir que en un aumento en la comunicación organizacional se tendrá un leve impacto en el esfuerzo, realización y equidad dentro de la Municipalidad de Pueblo Nuevo.
4. Se determinó la existencia de una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y las condiciones de trabajo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, lo que quiere decir que poco influye la comunicación organizacional en la estructura y la relación con la autoridad dentro de la Municipalidad.
5. Se consiguió establecer la efectividad de una correlación positiva baja de la variable comunicación organizacional y la dimensión reconocimiento personal y social dando como resultado 0.312, lo que significa que, a mayor comunicación, mejor será el trato con los funcionarios y compañeros en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022.
6. Se pudo determinar una correlación positiva baja entre la variable comunicación organizacional y la dimensión beneficios sociales, dando como resultado 0.287, lo que quiere decir que tendrá un impacto bajo la comunicación en la remuneración en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022.
7. Se estableció una correlación positiva baja entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral. Estos resultados permitieron aceptar la

hipótesis general, existe relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo - Chepén, 2022. Lo que quiere decir que a mejor comunicación en la organización mejor será la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Alcaldía mejorar la comunicación dentro de la organización mediante políticas de gestión pública, de esa forma compartir pensamientos, proponer ideas o pedir ayuda; si queremos impulsar la comunicación interna.
2. Se recomienda a la alcaldía realizar mejoras para el área de Recursos Humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, ya que es imprescindible para toda entidad y así mismo es el punto de unión entre directivos y empleados.
3. Por otro lado, se aconseja incorporar un buzón de sugerencias en comunicación interna, ya que es un recurso importante para un planteamiento u opiniones que se pueda dar en algún momento sobre un pequeño desliz de la entidad pública.
4. Realizar una retroalimentación de las estadísticas con los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022, para la mejora de esta misma.
5. Se sugiere a los investigadores para estudios futuros aplicar encuestas y formularios a una cantidad adecuada de población muestral para resultados más confiables.

REFERENCIAS

- Aparicio, L. (2017). Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en el personal del Hospital Corazón de Jesús ciudad de El Alto. Tesis Postgrado. Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/14944/TM-1211.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agurto Ruíz, K. P., Mogollón García, F., & Castillo Chung, L. B. (2021). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. Scopus, 17-37 <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100893925&partnerID=40&md5=680a4cd83d9fa16c3f3be435b468b585>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Aroni, L. (2019). Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral en Operarios de una empresa privada de limpieza. Tesis de Pre-Grado, Universidad San Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbca27e3-4981-43ba-ba11-7a29cebb8eac/content>
- Cadena Herrera, C. A. (2021). Relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional en una cooperativa de transporte público de ambato. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3344/1/77498.pdf>
- Carrasco López, G. M., & Falen Musayon, J. A. (2021). Comunicación organizacional interna para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chongoyape. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84037>
- Castañeda García, A. C., Escobar Martínez, M. A., & Ramírez Montenegro, H. V. (2017). Impacto de la comunicación organizacional en los usuarios de alcaldías municipales. Tesis Pregrado, Universidad Tecnológica de El Salvador. <http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/tesis/941001065.pdf>

- Castillo, K. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa Sour Comunicaciones S.A.C. Lima – 2016. Tesis Pre-Grado, Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/438/TESES%20KETY%20CASTILLO%20LOPEZ%202018.docx%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2005). Gestión del Talento Humano. Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Gamboa, Z. (2016). Diagnóstico y estrategia de comunicación organizacional interna y externa para la municipalidad de san miguel petapa. Tesis de posgrado, Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_1522.pdf
- García Velázquez, R., Hernández García, T., González Villegas, E., & Polo Jiménez, S. (2017). Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios. Revista Internacional Administración & Finanzas, Vol. 10(1), 37-48. https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAF-V10N1-2017-4.pdf
- Gómez Zúñiga, I. E. (2016). Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa Confecciones Robalino & Robalino. Tesis Pregrado, Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7655/1/T-UCE-0007-236i.pdf>
- Guerra Velazco, O. W., & León Polo, Y. (2020). Comunicación interna y satisfacción laboral de la subgerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo - 2020. Tesis de posgrado, Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7365/1/REP_OSCA R.GUERRA_YOLANDA.LE%C3%93N_COMUNICACION.INTERNA.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-Hill.

- Hernández Sampiere, R. (2013). Recolección de datos cuantitativos. Centro de Recursos en Línea. Cap. 9 pag.200- 202. http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hernández-Sampieri%20et%20al,%20Metodología%20de%20la%20investigación,%202014,%20pp%20194-267.pdf
- Hinojosa-López, J. I. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. Scopus, 3-37. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85134370016&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=satisfaccion&st2=laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=019b8746dbc99294335fe96843d3c2a7&sot=q&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020>
- La Ley. (2010). Comunicación organizacional. Revista Nueva, 40. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/in/v15n2/1688-8626-in-15-02-43.pdf>
- León, A. & Mejía, S. (2020). Comunicación Interna. Tesis Pre- Grado. Universidad de Cuenca, Ecuador. Escuela de Comunicación Social. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1800/1/tc269.pdf>
- Llanos Yali, N. Z. (2019). Estilos de comunicación organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de tercerización de servicios en Lima, 2018. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32163/Llanos_YNZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madero Gómez, S. (2022). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de los recursos humanos y las líneas estratégicas de la responsabilidad social empresarial en México. Scopus, 13-37. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85111160068&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=satisfaccion&st2=laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=019b8746dbc99294335fe96843d3c2a7&sot=q&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020>
- Miranda Vilchez, F. (2021). Comunicación organizacional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de Caja Piura Agencia Chepén- 2021.

- Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87265?show=full>
- OCDE. (2007). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. México. <https://www.oecd.org/gov/open-government/public-communications-report-highlights-es.pdf>
- Palma, S. (2005). Manuel de escala de satisfacción laboral. Institución Universitaria del Valle. <https://pdfslide.net/documents/manual-escala-de-satisfaccion-laboral.html?page=1>
- Pedraza Melo, N. A. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Scopus, 21-37. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85084137534&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=satisfaccion&st2=laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=019b8746dbc99294335fe96843d3c2a7&sot=q&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020>
- Peiró, R. (6 de Julio de 2020). Retroalimentación. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/retroalimentacion.html>
- Ponce Villacís, F. I. (2015). La comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Tesis Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19499/1/comunicacion%20organizacional%20y%20satisfaccion%20laboral.pdf>
- Portugal, J. (2005). Cuestionario de comunicación organizacional. Institución Universitaria del Valle. <https://bellasartes.edu.co/images/talentohumano/cuestionarioComunicacionOrganizacional.pdf>
- Pujol, L.(2018). Satisfacción laboral: Una revisión bibliográfica de sus principales antecedentes. Spocus, 3-18. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85052242917&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=satisfaccion&st2=laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=019b8746dbc9>

9294335fe96843d3c2a7&sot=q&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020

- Ricse, K. (2018). Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Trujillo. Tesis Postgrado. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11766/ricse_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roncal, N. y Salazar, N. (2018). Relación entre la comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral en cuatro I.E. Publicas de la Ciudad de Cajamarca, año 2018. Post- Grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/757>
- Rojas Preciado, A. M., & Rodríguez Huancas, M. S. (2018). Influencia de la Cultura Institucional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes, 2018. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/238/TE SIS%20-%20ROJAS%20Y%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz Valencia, J. A. (2020). Comunicación organizacional y su efecto en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2020. Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62397/Ruiz_VJA%20-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, R. & Ticllahuanaco, M. (2020). Nivel de satisfacción laboral según grupos generacionales X y Y de la empresa VYP ICE SAC. Tesis Pre – Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12031>
- Talledo Mendoza, K. (2019). Estrategias de liderazgo y su influencia en la comunicación organizacional interna de una empresa privada de servicios de Lima. Tesis Pregrado, Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2533?show=full>
- Uceda, J. (2018). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa Salesland Internacional S.A. Lima – 2017. Tesis Pregrado, Universidad

- Autónoma del Perú
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1020/Uceda%20Llanco%2c%20Jose%20Antonio.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Vallejo, O. (2010). Satisfacción laboral: Utopía o Realidad. Corporación Universitaria de la Costa (CUC), Colombia.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Vázquez, C. (2018). Correlación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral percibida por un grupo de colaboradores que trabajan en el área de informática de una empresa de tecnología. Tesis pre – grado, Universidad Rafael Landivar, Guatemala
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Cristina.pdf> 1
- Villanueva, E. (2015). Relación entre la comunicación interna y la administración de la controversia pública. Tesis Pre- Grado. Universidad San Martín de Porres, Perú.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4168/elias_vlee.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Wills, N. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el Compromiso Organizacional. Austral Comunicación. Volumen 6 número 1.
<https://ojs.austral.edu.ar/index.php/australcomunicacion/article/view/182/212>
- Yáñez, A. (2017). La comunicación interna de la Municipalidad de Surco en el liderazgo organizacional. Tesis Pre – Grado. Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3233/yanez_ _raa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Zelada Saavedra, M. D. (2019). Comunicación organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes a tiempo parcial de una universidad privada, 2019. Tesis Pregrado, Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25669/Zelada%20Saavedra%2c%20Mercedes%20Daniela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo1. Tabla de operacionalización de variables

Variable Comunicación Organizacional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación Organizacional	La comunicación organizacional es una herramienta importante en el trabajo, que facilita la fluencia de la información en la empresa u organización y lograr así la relación entre los intereses y necesidades con el personal y la organización Martínez (2009, citado por Ruiz, 2020)	Se da dentro de la organización, en las diferentes áreas y jerarquías, la comunicación puede ser buena o como también puede haber una mala comunicación. Las dimensiones de esta variable: Comunicación ascendente, descendente, horizontal.	Comunicación Ascendente	Comunicación oportuna Comentarios y retroalimentación	Ordinal
			Comunicación Descendente	Utilidad de la información brindada Información de las actividades y medios de divulgación	
			Comunicación Horizontal	Fluidez comunicativa Comunicación asertiva y éxito institucional	

Fuente: Martínez (2009, citado por Ruiz, 2020)

Variable Satisfacción Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Es definida como el estado efectivo de las emociones del trabajador, el sentir placentero, efectivo y positivo que muestra el trabajador en función una remuneración, los beneficios otorgados por la entidad contratante y el crecimiento profesional que pueda ofrecerse, así como también las relaciones laborales en el entorno laboral. Sánchez, R. y Ticllahuanaco, R. (2020)	Es un estado de ánimo en respuesta a un sentir dentro de su centro de trabajo. Las dimensiones para esta variable son: Significación de tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y social, Beneficios Sociales.	Significación de tarea	Esfuerzo	Ordinal
				Realización	
				Equidad	
			Condiciones de Trabajo	Estructura	
				Relación con la autoridad	
	Reconocimiento personal y social	Trato con los funcionarios			
		Trato con los compañeros			
		Beneficios Sociales	Remuneración		

Fuente: Sánchez, R. y Ticllahuanaco, R. (2020)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de percepción sobre Comunicación Organizacional

La presente encuesta ha sido realizada con el propósito de recopilar información para el desarrollo de la investigación “Comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén 2022”, por lo que se le afirma que sus respuestas se conservarán confidenciales, además serán utilizadas para datos estadísticos.

ESCALA DE LEYENDA				
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: comunicación ascendente						
1	¿Su jefe inmediato le presta atención cuando se comunica con él?					
2	¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus sugerencias y opiniones?					
3	¿Su jefe inmediato le brinda confianza para dialogar problemas sobre el trabajo?					
4	¿Se le permite preguntar acerca de la información que recibieron?					
5	¿Su jefe inmediato le brinda oportunidad para dialogar sobre sus problemas personales?					
Dimensión 2: comunicación descendente						
6	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral?					
7	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente sus funciones en la organización?					
8	¿Considera que su jefe utiliza un lenguaje sencillo para comunicarse con usted?					
9	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras y precisas?					
10	¿Su jefe inmediato le entrega la información de manera oportuna y asertiva?					

Dimensión 3: comunicación horizontal						
11	<i>¿Existe un clima de confianza entre todo el personal del área donde labora?</i>					
12	<i>¿Cree usted que hay integración y coordinación entre el personal de trabajo para la solución de tareas y problemas?</i>					
13	<i>¿Cree que la comunicación entre el personal de su área es de manera abierta y flexible?</i>					
14	<i>¿Cree usted que se oculta cierta información entre el personal de la misma área?</i>					
15	<i>¿El lenguaje que emplea el personal de la misma área es claro y entendible?</i>					

GRACIAS

Cuestionario de percepción sobre Satisfacción Laboral

La presente encuesta ha sido realizada con el propósito de recopilar información para el desarrollo de la investigación “Comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén 2022”, por lo que se le afirma que sus respuestas se conservarán confidenciales, además serán utilizadas para datos estadísticos.

ESCALA DE LEYENDA				
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
Significación de tarea						
Esfuerzo						
1	<i>¿Usted demuestra entrega en el cumplimiento de sus funciones?</i>					
2	<i>¿Se cumplen tus metas profesionales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén?</i>					
3	<i>¿Usted es efectivo en el cumplimiento de sus funciones?</i>					
Realización						
4	<i>¿Su trabajo le hace sentir realizado como persona y como profesional?</i>					
5	<i>¿Se siente comprometido con el trabajo que desempeña?</i>					
Equidad						
6	<i>¿La distribución de las funciones del trabajo es equitativa?</i>					
Condiciones de Trabajo						
Estructura						
7	<i>¿El ambiente creado por sus compañeros de trabajo es acogedor?</i>					
8	<i>¿Usted considera que la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo es adecuada?</i>					

9	¿Es satisfactorio el entorno físico y el espacio en que trabaja?					
10	¿Usted se siente identificado/a con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén?					
Relación con la autoridad						
11	¿Existe buena relación laboral entre usted y su jefe?					
Reconocimiento personal y social						
Trato con los jefes						
12	¿La supervisión que ejercen sobre usted, los superiores, es adecuada?					
13	¿Se reconoce adecuadamente las funciones que realiza en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén?					
Trato con los compañeros						
14	¿Existe confianza para platicar con su jefe de problemas laborales?					
Beneficios Sociales						
Remuneración						
15	¿Se siente satisfecho (a) con la remuneración que percibe?					

GRACIAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Aguilar Chavez Pablo Valentino	Docente - Investigador de la Universidad CEAR Valjejo	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	Cruz Novoa Enrique Jean Pierre Quilcate Gómez Jefferson Jampier
Título del estudio: Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		CREDIBILIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SEGURIDAD		INTENCIÓN ALIBAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
				M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R
Satisfacción Laboral	Significación de tarea	Esfuerzo	¿Usted demuestra entrega en el cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Se cumplen sus metas profesionales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Usted es efectivo en el cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Realización	¿Su trabajo le hace sentir realizado como persona y como profesional?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Se siente comprometido con el trabajo que desempeña?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿La distribución de las funciones del trabajo es equitativa?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Condiciones de Trabajo	Estructura	¿El ambiente creado por sus compañeros de trabajo es acogedor?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Usted considera que la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo es adecuada?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Es satisfactorio el entorno físico y el espacio en que trabaja?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Usted se siente identificado/a con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Relación con la autoridad	Considere que Galera se preocupa por reducir en sus locales el uso de energía eléctrica y agua.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Considere que Galera se preocupa por reducir en sus locales el uso de papel y plásticos.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Reconocimiento personal y social	Trato con los jefes	La publicidad física de Galera está relacionada con el cuidado del medioambiente.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		La publicidad online de Galera está relacionada con el cuidado del medioambiente.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Beneficios Sociales	Trato con los compañeros	¿Existe confianza para platicar con su jefe de problemas laborales?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Remuneración	¿Se siente satisfecho (a) con la remuneración que percibe?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 04 / 07 /2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
CEDRON MEDINA CARLOS A	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Comunicación Organizacional	Cruz Novoa Enrique Jean Pierre Quilcate Gómez Jefferson Jampier

Título del estudio: Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén 2022.

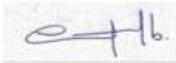
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		REFERENCIA		INTERVENCIÓN		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA					
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Comunicación Ascendente	Comunicación oportuna	¿Su jefe inmediato le presta atención cuando se comunica con él?	Nunca (1) Quasi nunca (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)																						
		¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus sugerencias y opiniones?		X																					
		¿Su jefe inmediato le brinda confianza para dialogar problemas sobre el trabajo?		X																					
	Comentarios y retroalimentación	¿Se le permite preguntar acerca de la información que recibieron?		X																					
		¿Su jefe inmediato le brinda oportunidad para dialogar sobre sus problemas personales?		X																					
		¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral?		X																					
Comunicación Descendente	Utilidad de la información brindada	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente sus funciones en la organización?	X																						
		¿Considera que su jefe utiliza un lenguaje sencillo para comunicarse con usted?	X																						
	Información de las actividades y medios de divulgación	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras y precisas?	X																						
		¿Su jefe inmediato le entrega la información de manera oportuna y asertiva?	X																						
Comunicación Horizontal	Fluidez comunicativa	¿Existe un clima de confianza entre todo el personal del área donde labora?	X																						
		¿Cree usted que hay integración y coordinación entre el personal de trabajo para la solución de tareas y problemas?	X																						
		¿Cree que la comunicación entre el personal de su área es de manera abierta y flexible?	X																						
Comunicación asertiva y éxito institucional		¿Cree usted que se oculta cierta información entre el personal de la misma área?																							
		¿El lenguaje que emplea el personal de la misma área es claro y entendible?	X																						

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 4.07 /2022	18070929		957619333
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
CEDRON MEDINA CARLOS A.	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	Cruz Novoa Enrique Jean Pierre Quilcate Gómez Jefferson Jampier
Título del estudio: Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SISTEMÁTICA		INTENCION ALABOR		CONSISTENCIA		CÓHERENCIA		METODOLOGÍA				
				M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	
Satisfacción Laboral	Significación de tarea	¿Usted demuestra entrega en el cumplimiento de sus funciones?	Nunca (1) Distintamente (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Se cumplen sus metas profesionales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Usted es efectivo en el cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Realización	¿Su trabajo le hace sentir realizado como persona y como profesional?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Se siente comprometido con el trabajo que desempeña?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Equidad	¿La distribución de las funciones del trabajo es equitativa?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Condiciones de Trabajo	Estructura	¿El ambiente creado por sus compañeros de trabajo es acogedor?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Usted considera que la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo es adecuada?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		¿Es satisfactorio el entorno físico y el espacio en que trabaja?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Relación con la autoridad	¿Usted se siente identificado/a con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Considere que Galera se preocupa por realizar en sus locales el uso de energía eléctrica y agua.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Considere que Galera se preocupa por realizar en sus locales el uso de papel y plásticos.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Reconocimiento personal y social	Trato con los jefes	La publicidad física de Galera está relacionada con el cuidado del medioambiente.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		La publicidad online de Galera está relacionada con el cuidado del medioambiente.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Beneficios Sociales	Trato con los compañeros	¿Existe confianza para platicar con su jefe de problemas laborales?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Remuneración	¿Se siente satisfecho (a) con la remuneración que percibe?	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo	4/07 /2022	18870929		957619333
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
URTEAGA MELLENDEZ ROSA MERCEDES	DOCENTE TIEMPO COMPLETO -UCV	Cuestionario sobre Comunicación Organizacional	Cruz Novoa Enrique Jean Pierre Quilcate Gómez Jefferson Jampier
Título del estudio: Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA	EVALUACIÓN																							
				CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	REFERENCIA	INTERES LABORAL	CONSISTENCIA	COHERENCIA	HEURÍSTICA LÓGICA															
Comunicación organizacional	Comunicación Ascendente	¿Su jefe inmediato le presta atención cuando se comunica con él?	Nunca (1) Desechablemente (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)	M	R	R	M	R	R	M	R	R	M	R	R	M	R	R	M	R	R	M	R	R			
		¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus sugerencias y opiniones?		X																							
		¿Su jefe inmediato le brinda confianza para dialogar problemas sobre el trabajo?		X																							
	Comunicación Descendente	Comentarios y retroalimentación		¿Se le permite preguntar acerca de la información que recibieron?	X																						
		Utilidad de la información brindada		¿Su jefe inmediato le brinda oportunidad para dialogar sobre sus problemas personales?	X																						
				¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral?	X																						
	Información de las actividades y medios de divulgación	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente sus funciones en la organización?		¿Considera que su jefe utiliza un lenguaje sencillo para comunicarse con usted?	X																						
				¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras y precisas?	X																						
				¿Su jefe inmediato le entrega la información de manera oportuna y asertiva?	X																						
	Comunicación Horizontal	Fluidez comunicativa		¿Existe un clima de confianza entre todo el personal del área donde labora?	X																						
				¿Cree usted que hay integración y coordinación entre el personal de trabajo para la solución de tareas y problemas?	X																						
				¿Cree que la comunicación entre el personal de su área es de manera abierta y flexible?	X																						
Comunicación asertiva y éxito institucional	¿Cree usted que se oculta cierta información entre el personal de la misma área?	¿El lenguaje que emplea el personal de la misma área es claro y entendible?	X																								
			X																								
			X																								

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trojillo 04 / 07 / 2022	18067096		969801180
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
URTEAGA MELENDEZ ROSA MERCEDES	Docente - Investigador de la Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Satisfacción Laboral	Cruz Novoa Enrique Jean Pierre Quilcate Gómez Jefferson Jampier
Título del estudio: Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		REFERENCIA		INTENCION ALABORAL		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
				M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R
Satisfacción Laboral	Significación de tarea	Escuerzo	¿Usted demuestra entrega en el cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Se cumplen las metas profesionales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Usted es efectivo en el cumplimiento de sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Realización	¿Su trabajo le hace sentir realizado como persona y como profesional?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Se siente comprometido con el trabajo que desempeña?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Condiciones de Trabajo	Estructura	¿La distribución de las funciones del trabajo es equitativa?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿El ambiente creado por sus compañeros de trabajo es acogedor?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Usted considera que la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo es adecuado?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Relación con la autoridad	¿Es satisfactorio el entorno físico y el espacio en que trabaja?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Usted se siente identificada con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chapén?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Reconocimiento personal y social	Trato con los jefes	Considera que Galera se preocupa por reducir en sus locales el uso de energía eléctrica y agua.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Considera que Galera se preocupa por reducir en sus locales el uso de papel y plásticos.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Beneficios Sociales	Trato con los compañeros	La publicidad física de Galera está relacionada con el cuidado del medioambiente.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		La publicidad online de Galera está relacionada con el cuidado del medioambiente.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Beneficios Sociales	Trato con los compañeros	¿Evite confianza para platicar con su jefe de problemas laborales?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Remuneración	¿Se siente satisfecho (a) con la remuneración que percibe?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 04 / 07 / 2022	18067096		969801180
Lugar y fecha	DNI, N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Confiabilidad de instrumentos

a. cuestionario de la variable comunicación organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.800	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Su jefe inmediato le presta atención cuando se comunica con él?	53.00	37.400	.415	.789
¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus sugerencias y opiniones?	53.14	36.729	.545	.782
¿Su jefe inmediato le brinda confianza para dialogar problemas sobre el trabajo?	53.10	34.290	.740	.766
¿Se le permite preguntar acerca de la información que recibieron?	53.14	37.929	.328	.794
¿Su jefe inmediato le brinda oportunidad para dialogar sobre sus problemas personales?	53.67	36.733	.329	.796

¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral?	53.43	31.857	.682	.763
¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente sus funciones en la organización?	53.24	37.590	.383	.791
¿Considera que su jefe utiliza un lenguaje sencillo para comunicarse con usted?	53.00	35.300	.614	.775
¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras y precisas?	53.00	34.700	.526	.779
¿Su jefe inmediato le entrega la información de manera oportuna y asertiva?	53.14	34.429	.691	.769
¿Existe un clima de confianza entre todo el personal del área donde labora?	53.14	36.829	.531	.783
¿Cree usted que hay integración y coordinación entre el personal de trabajo para la solución de tareas y problemas?	53.19	41.162	-.053	.820
¿Cree que la comunicación entre el personal de su área es de manera abierta y flexible?	53.24	36.590	.510	.783

¿Cree usted que se oculta cierta información entre el personal de la misma área?	54.14	40.629	-.073	.850
¿El lenguaje que emplea el personal de esta área es claro y entendible?	53.10	34.490	.592	.774

b. cuestionario de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Usted demuestra entrega en el cumplimiento de sus funciones?	54.90	61.690	.088	.920
¿Se cumplen tus metas profesionales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén?	55.29	54.814	.581	.906
¿Usted es efectivo en el cumplimiento de sus funciones?	54.81	60.562	.254	.914
¿Su trabajo le hace sentir realizado como persona y como profesional?	55.05	56.048	.758	.902
¿Se siente comprometido con el trabajo que desempeña?	54.76	61.690	.118	.918
¿La distribución de las funciones del trabajo es equitativa?	55.29	54.814	.776	.900

¿El ambiente creado por sus compañeros de trabajo es acogedor?	55.43	54.557	.617	.905
¿Usted considera que la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo es adecuada?	55.38	52.848	.671	.903
¿Es satisfactorio el entorno físico y el espacio en que trabaja?	55.10	53.190	.911	.895
¿Usted se siente identificado/a con la misión, visión de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén?	55.00	53.800	.857	.897
¿Existe buena relación laboral entre usted y su jefe?	55.10	54.590	.867	.898
¿La supervisión que ejercen sobre usted, los superiores, es adecuada?	55.33	54.333	.608	.905
¿Se reconoce adecuadamente las funciones que realiza en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén?	55.19	55.262	.532	.908
¿Existe confianza para platicar con su jefe de problemas laborales?	55.62	49.248	.730	.902
¿Se siente satisfecho (a) con la remuneración que percibe?	55.10	52.190	.844	.896

Anexo 4. Autorización del desarrollo de la investigación



MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "GUÍA DE ENTREVISTA"

Fecha: 07/06/2022

Nombre del entrevistado: Segundo Alberto Aguirre Calderón

Entidad: Municipalidad Distrital De Pueblo Nuevo (Chepén)

Yo, Segundo Alberto Aguirre Calderón con DNI...19327943 en forma voluntaria; Sí (X)
NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo
Conocer la relación que existe entre Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de
los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pueblo Nuevo-2022. Asimismo, autorizo
para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio
institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo:
municipalidad.pueblonuevo@outlook.es

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "CUESTIONARIO"

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la
Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma
confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (X)
NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo
Conocer la relación que existe entre Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral de
los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pueblo Nuevo-2022, Asimismo, autorizo
para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio
institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:
municipalidad.pueblonuevo@outlook.es



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20192401004
Municipalidad Distrital De Pueblo Nuevo	
Nombre del Titular o Representante legal:	Segundo Alberto Aguirre Calderón
Nombres y Apellidos	DNI:
Segundo Alberto Aguirre Calderón	19327943

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (¹), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comunicacion Organizacional y Satisfaccion Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pueblo Nuevo. Chepen-2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Cruz Novoa Enrique Jean Pierre	70524229
Quilcate Gómez Jefferson Jampier	71515310

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: Pueblo Nuevo (Chepén) **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**
07/06/2022 **PUEBLO NUEVO**

Firma: **SEGUNDO ALBERTO AGUIRRE CALDERON**

(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 5. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA				
GENERAL	GENERAL	GENERAL			Comunicación oportuna	1. Tipo de estudio Tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y nivel correlacional. 2. Diseño de estudio Diseño no experimental 3. Población Está constituida por los 160 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén 2022. 4. Tamaño de muestra La muestra será de 114 colaboradores para la elaboración del estudio.				
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén 2022?	Conocer la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén, 2022	Existe relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén 2022.	Comunicación organizacional	Comunicación ascendente	Comentarios					
					Retroalimentación					
					Utilidad de información brindada					
Comunicación descendente	Información de las actividades y medios de divulgación									
	Fluidez comunicativa									
	Comunicación asertiva									
Comunicación horizontal	Esfuerzo	Realización	Equidad	Interrelación con los compañeros						
					Reconocimiento social		Espacios de colaboración			
								Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo y personal	Estructura
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS									
					¿Cuál es el nivel de la comunicación organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Pueblo Nuevo-Chepén, 2022?		Describir el nivel de comunicación organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén, 2022			
					¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Pueblo Nuevo – Chepén, 2022?	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y la significación de tarea de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Chepén 2022				
¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y la significación de tarea de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Pueblo Nuevo – Chepén,2022?	Describir el nivel de satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo – Chepén, 2022									
¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022?	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022									
¿cuál es la relación entre comunicación organizacional y el reconocimiento personal y social de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022? ¿cuál es la relación entre comunicación organizacional y los beneficios sociales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022?.	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el reconocimiento personal y social de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022									
	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y los beneficios sociales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo Chepén 2022.									

Anexo 6. Base de datos

BASE_DATOS_CO_SL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Pregunta 1	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Pregunta 2	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Pregunta 3	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Pregunta 4	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Pregunta 5	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Pregunta 6	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Pregunta 7	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Pregunta 8	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Pregunta 9	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	Pregunta 10	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	Pregunta 11	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	Pregunta 12	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Pregunta 13	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Pregunta 14	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Pregunta 15	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Comunicaci...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
17	cComun_org	Numérico	8	0	Comunicación ...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	Com_ascen...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
19	Com_desce...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
20	Com_horizo...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
21	cComun_as...	Numérico	8	0	Comunicación ...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	cComun_de...	Numérico	8	0	Comunicación ...	{1, Bajo}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
23	cComun_ho...	Numérico	8	0	Comunicación ...	{1, Bajo}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
24	P16	Numérico	8	0	Pregunta 16	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P17	Numérico	8	0	Pregunta 17	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 10:22 p.m. 13/11/2022

BASE_DATOS_CO_SL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	C
1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	
2	3	3	3	3	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
8	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	
9	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
18	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	
22	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

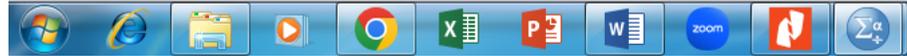
ES 10:22 p.m. 13/11/2022



Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	C
23	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
24	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
30	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3
34	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
38	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3
39	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
40	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
42	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	4	3	1	3	3
43	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4

Vista de datos Vista de variables





Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	C
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
52	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
54	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4
56	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	4
57	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4
60	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
63	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
67	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables



Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	C
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
71	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
72	3	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
73	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
74	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
78	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
79	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	
80	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
84	3	3	3	3	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
85	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
86	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
88	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	

Vista de datos Vista de variables



Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	C
89	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
90	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
91	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
92	1	1	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	
93	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
94	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
96	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
97	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	
98	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	
99	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
100	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
101	1	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	
102	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
103	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
104	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
105	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
106																
107																
108																
109																
110																

Vista de datos Vista de variables



BASE_DATOS_CO_SL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
24	P16	Numérico	8	0	Pregunta 16	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P17	Numérico	8	0	Pregunta 17	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P18	Numérico	8	0	Pregunta 18	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P19	Numérico	8	0	Pregunta 19	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P20	Numérico	8	0	Pregunta 20	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P21	Numérico	8	0	Pregunta 21	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P22	Numérico	8	0	Pregunta 22	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P23	Numérico	8	0	Pregunta 23	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P24	Numérico	8	0	Pregunta 24	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P25	Numérico	8	0	Pregunta 25	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P26	Numérico	8	0	Pregunta 26	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P27	Numérico	8	0	Pregunta 27	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P28	Numérico	8	0	Pregunta 28	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P29	Numérico	8	0	Pregunta 29	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P30	Numérico	8	0	Pregunta 30	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Satisfaccion...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
40	cSatisfaccio...	Numérico	8	0	Satisfacción la...	{1, Bajo}...	Ninguna	9	Derecha	Nominal	Entrada
41	Significacio...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	Condiciones...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
43	Rec_person...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
44	Beneficios_...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
45	CSignific_ta...	Numérico	8	0	Significación de...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
46	cCondicione...	Numérico	8	0	Condiciones de...	{1, Bajo}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
47	cRec_perso...	Numérico	8	0	Reconocimient...	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 10:25 p.m. 13/11/2022



Visible: 48 de 48 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	S:
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	1	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	
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	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
8	4	4	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
14	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
17	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
18	3	1	3	4	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	
19	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	3	3	
22	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	

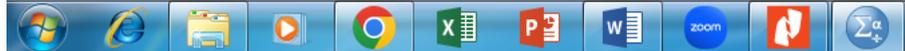
Vista de datos Vista de variables



Visible: 48 de 48 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	S:
23	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	
27	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
34	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
38	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	1	1	1	3	3	
43	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables





Visible: 48 de 48 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	S:
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	
52	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	
53	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
54	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
55	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
56	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	
59	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
60	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
61	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
62	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
63	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
64	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
65	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
66	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	

Vista de datos Vista de variables





Visible: 48 de 48 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	S:
67	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
69	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
71	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
72	4	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
80	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
83	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
84	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
88	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	

Vista de datos Vista de variables

BASE_DATOS_CO_SL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	S:
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
91	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1
93	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1
95	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3
99	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
101	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
102	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
103	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106																
107																
108																
109																
110																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 10:27 p.m. 13/11/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis Completa titulada: "Comunicación organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén 2022", cuyos autores son CRUZ NOVOA ENRIQUE JEAN PIERRE, QUILCATE GOMEZ JEFFERSON JAMPIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHEPÉN, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE DNI: 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 05-12-2022 15:04:24

Código documento Trilce: TRI - 0453259