



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura organizacional y satisfacción laboral en una
municipalidad provincial de La Libertad, año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sanchez Lumba, Harold Paul (orcid.org/0000-0001-5114-2162)

ASESOR:

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

CO-ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia quienes fueron de gran apoyo y me enseñaron el esfuerzo por salir adelante, gracias por ser mi ejemplo a seguir.

Una dedicatoria especial a mis abuelos Clara y Desiderio, aunque ya no estén conmigo son mi guía y protección en este camino largo que es la vida, este logro va para ustedes hasta el más allá.

Agradecimiento

Deseo expresar mi agradecimiento especial a mis padres, puesto que, con su esfuerzo y dedicación, lograron formarme como una buena persona y profesional.

Agradezco a mi novia Yoselin por su constante apoyo, amor y comprensión en todo este proceso de esta nueva etapa de mi formación profesional y ser mi luz en este camino de crecimiento.

Agradezco de manera muy especial a mis asesores de tesis, por su orientación y atención en esta loable labor de acompañamiento constante en la elaboración de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Jueces para la revisión y validación de instrumentos	19
Tabla 2. Rangos para interpretar resultados del Alfa de Cronbach	19
Tabla 3. Nivel de Cultura Organizacional	25
Tabla 4. Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional	26
Tabla 5. Nivel de Satisfacción Laboral	28
Tabla 6. Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral	29
Tabla 7. Niveles de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	31
Tabla 8. Grado de correlación de Rho de Spearman	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de diseño tipo correlacional	17
Figura 2. Coeficiente Alfa de Cronbach	19
Figura 3. Coeficiente Alfa de Cronbach de Cultura Organizacional	21
Figura 4. Estadísticas de elementos de Cultura Organizacional	21
Figura 5. Coeficiente Alfa de Cronbach de Satisfacción Laboral	22
Figura 6. Estadísticas de elementos de Satisfacción Laboral	22
Gráfico 1. Nivel de la variable Cultura Organizacional	25
Gráfico 2. Nivel de la Cultura Organizacional por dimensiones	27
Gráfico 3. Nivel de la variable Satisfacción Laboral	28
Gráfico 4. Nivel de la Satisfacción Laboral por dimensiones	30
Gráfico 5. Niveles de Cultura O. y Satisfacción L. por niveles	31
Gráfico 6. Niveles de Cultura O. y Satisfacción L. por variables	32

Resumen

El estudio tuvo como objetivo: “Determinar relación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad”, enfoque cuantitativo, de corte transversal, diseño no experimental, tipo correlacional, con datos logrados de la muestra seleccionada intencional y por conveniencia, y con instrumentos validados por jueces y fiables con Alfa de Cronbach, 0,883 para Cultura Organizacional y 0,920 para Satisfacción Laboral, ambas nivel muy alto.

La información fue procesada con el SPSS Software Estadístico, y para validar la normalidad Shapiro-Wilk, con pruebas no paramétricas, y al no tener distribución normal, se usó Rho de Spearman, y se aceptó la hipótesis alternativa, mostrando que hay relación directa y alta de la cultura edil y la satisfacción de sus servidores, por lo tanto se podrá asumir actividades de mejoras conjuntas.

Se determinó que, el 45% de servidores opinan que la cultura de la entidad tiene nivel regular, el 39% que es insuficiente o nulo, y solo un 14% que es bueno y muy bueno. Respecto a la satisfacción del personal, coinciden en un 45% que dicen que tiene nivel regular, un 33% que es insuficiente o nulo y solo un 22% que es bueno o muy bueno. Por ello se concluye que la cultura edil se relaciona en la satisfacción de sus colaboradores de forma directa y nivel alto por lo que se recomienda a la gerencia, formular un plan integral de desarrollo del personal, sabiendo que su efecto se visualizará en mejores atenciones y servicios para la colectividad.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral, La Libertad.

Abstract

The objective of the study was: "Determine the relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in a Provincial Municipality of La Libertad", quantitative approach, cross-sectional, non-experimental design, correlational type, with data obtained from the sample selected intentionally and for convenience, and with instruments validated by judges and reliable with Cronbach's Alpha, 0.883 for Organizational Culture and 0.920 for Job Satisfaction, both very high levels.

The information was processed with the SPSS Statistical Software, and to validate Shapiro-Wilk normality, with non-parametric tests, and as it did not have a normal distribution, Spearman's Rho was used, and the alternative hypothesis was accepted, showing that there is a direct relationship and of the culture of the entity and the satisfaction of its personnel, therefore joint improvement activities may be undertaken.

It was determined that 45% of servers believe that the culture of the entity has a regular level, 39% that it is insufficient or null, and only 14% that it is good or very good. Regarding the satisfaction of the staff, 45% agree that they say that it has a regular level, 33% that it is insufficient or null and only 22% that it is good or very good. It is concluded that the edile culture is related to job satisfaction directly and at a high level, so it is recommended that management formulate a comprehensive staff development plan, knowing that its effect will be seen in better care and attention. services for the community.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, La Libertad.

I. INTRODUCCIÓN

Un problema real y de impacto en los gobiernos locales es la falta de capacidad para la ejecución del gasto, y genera la reversión de su recurso presupuestal al Tesoro Público, en evidente perjuicio para su población, sobre todo porque no se concluyeron sus obras, demandadas y esperadas por la comunidad. Todos los años se revirtieron millones de soles en el Perú, y esta municipalidad no es la excepción, pues el 2021 solo se ejecutó el 46.9% según la consulta del MEF.

Se identificaron problemas, algunas observaciones a expedientes técnicos por errores de la unidad formuladora, por falta de personal calificado, y pobladores que les resulta injusto, por desaprovechar la oportunidad de generar desarrollo, y exigen la fiscalización a dichos presupuestos, evitando que se usen de forma inadecuada. Asimismo, habría indicios que la entidad no goza de factor humano en condiciones para asumir una gestión efectiva, y que esta estaría relacionada con la práctica coherente de las normas y los valores que rigen la entidad en investigación, así como, la conformidad de los colaboradores respecto a sus condiciones laborales y las relaciones inter-personales de su entorno.

En ese escenario, se determinó investigar estos elementos relacionados y en este gobierno local, de forma que puedan validarse estas premisas para usarse en mejora de la entidad, por lo cual se hizo un acercamiento a la institución, a través de algunos de sus funcionarios y se apreció que estaban interesados en obtener más información al respecto, de forma que pueda mejorar su actuación. Para dicho propósito se delimitó las variables a investigar, de forma que se pudiera aportar a lograr un mejor desempeño edil, con más efectividad, a partir de un trabajo transversal con sus servidores, hacia un trabajo en equipo con objetivos comunes y metas claras, sobre todo en tiempos de crisis, generados, primero por la pandemia del Covid 19, luego por la guerra internacional que afecta, y sumado a la inestabilidad política del gobierno central y su inexistente visión para el futuro, así también competencias y habilidades técnicas de sus funcionarios de turno, por razones que no vienen al caso enumerarlas, y que son muchas.

Las variables definidas, para la investigación, fueron la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral, y su relación existente.

Respecto a Cultura Organizacional, Chiavenato, I. (2006), “lo que hace a una compañía ser admirada, es el liderazgo, los equipos, las habilidades personales y, su cultura organizacional, como la posibilidad para transformar la visión en realidad, a través de su personal motivado”. Así, en cuanto a la Satisfacción, Chiavenato, I. (2009): “el comportamiento organizacional, se enfoca en el trabajador, su percepción, su motivación, en el efecto de las aptitudes en la productividad, sus motivaciones para sus tareas, y su satisfacción laboral”.

En forma integral, Chiavenato, I. (2006), cree que el desarrollo de la empresa no se logra solo por los cambios estructurales, exigen procesos, personas, su cultura grupal. Así, Chiavenato, I. (2009), recalca que mejorar calidad de vida, de trabajadores, se logra a través de la satisfacción laboral que se logra por la efectividad de las tareas, una cultura organizacional ideal, un espíritu de equipo y compañerismo, sumada a salarios y prestaciones, responsables.

Chiavenato, I. (2011), explica que la cultura organizacional estaba orientada al pasado, con tradiciones y valores, en donde los trabajadores son recursos junto a los demás: máquinas, equipos y capital, puesto al servicio tecnológico y la producción. La persona considerada como un elemento de la computadora.

Respecto al concepto de Cultura Organizacional, Chiavenato, I. (2006), explica que ésta es propia de cada empresa y representan las leyes no formales, que orienta la conducta de sus trabajadores, dando sentido a sus acciones para la obtención de sus metas organizacionales, y Chiavenato, I. (2009), explica que el enriquecimiento del trabajo, genera un valor agregado al colaborador, y consistente en generar en forma continua tareas más complejas que motiven y den oportunidades de satisfacción laboral a sus trabajadores, por lo cual Chiavenato, I. (2006), explica que hacer una gestión participativa, es una forma de desarrollo organizacional, donde los gerentes empoderan a sus servidores en tomar decisiones, lo cual es posible, porque se genera cambios de la cultura de la entidad, en sus actitudes, creencias y actividades del personal.

Chiavenato, I. (2011), explica que el mundo está cambiando, aún con lentitud, es progresivo, facilitando la innovación, la cultura en el trabajo dejó de premiar las tradiciones para centrarse en el hoy, con una nueva visión de gestión de personas, privilegiando su satisfacción laboral.

Por ello, se planteó el Problema General: ¿Existe relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad, 2022?, y se desprendieron los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Cultura Organizacional en colaboradores?, ¿Cuál es el nivel-grado de Satisfacción Laborales en servidores?, y: ¿Se debe hacer una propuesta para mejorar la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en servidores?

Se interpretó la Importancia y el Impacto de la Investigación, por lo que se revisó estudios internacionales, nacionales y locales, sus contextos en los que se desarrollaron para aportar al diagnóstico que permitió bosquejar percepción de la entidad, en relación a las variables de estudio, pudiendo saberse a priori que las variables y su relación causal son un factor clave para el éxito, porque ayudarían a alcanzar las metas y objetivos. La investigación buscó aportar a la solución del problema percibido, a partir de teorías administrativas, por lo cual tuvo una relevancia teoría, conceptual y metodológica por los instrumentos y procedimientos usados, para mitigar el problema, en relación a las variables correlativas, por los aportes de la investigación a la gestión para incrementar índices de aceptación, por lo cual el estudio adquirió relevancia y trascendencia científica, que servirá de base para futuros estudios de investigación, y podrá considerarse como un modelo a otros gobiernos locales.

Para la solución del Problema General, se determinó el Objetivo General: “Definir la relación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad”, y sus Objetivos Específicos: 1. Determinar el nivel de Cultura Organizacional en una Municipalidad Provincial; 2. Determinar el nivel de Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial; 3. Plantear propuestas de mejora de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial.

Asimismo, a partir del Objetivo General se determinaron la Hipótesis Alternativa (Ha), la cual considera: “Existe relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad”, así como la Hipótesis Nula (Ho), que considera que: “No Existe relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial”.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte del estudio, se revisó antecedentes relacionados con las variables tanto del extranjero, como nacionales, algunas teorías administrativas y algún enfoque que permita discernir con mayor certeza.

En Colombia, Díaz, S. et al. (2019), en investigación: “Diagnóstico de Cultura Organizacional e importancia en la Satisfacción Laboral en Popayán Previred”, para lograr el título de Psicóloga en la Fundación Universitaria Popayán, con el objeto de diagnosticar el nivel de cultura en la organización e importancia en la satisfacción en empleados, una interpretación cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva, con muestra no probabilística de 6 jefes, con el cuestionario Cultor SYS y Escala de Satisfacción. Los resultados mostraron que la entidad no tiene una cultura empresarial clara y definida, aun así, sus servidores están satisfechos en su trabajo sobre todo extrínseco, y concluyó: que la cultura de la entidad no genera efecto en su satisfacción.

En México, Trinidad, J. (2016), en su estudio: “La cultura en la organización y su satisfacción del personal en Delegación Federal – Secretaría de Educación Pública de Tabasco”, para optar título de Administrador, en la Autónoma Universidad Juárez – Tabasco, su objetivo fue: obtener la apreciación de cultura de Delegación Federal en Tabasco y la satisfacción de sus colaboradores, un estudio, enfoque cuantitativo, transeccional descriptivo, se censó 30 trabajadores. Instrumento para la recoger data se usó cuestionario en tres partes, cuyos resultados estuvieron en relación con constructos de las culturas: clan, adhocracia, mercado jerarquizada. Se ubicó que la clase de cultura en la organización que predominó fue “de mercado”; en su relacionamiento con la satisfacción en el trabajo, el 45% de sus integrantes dijo eestar muy satisfecho. El grado de mayor insatisfacción, esta en la poca remuneración y sobre todo en la falta de instrucción. Se concluyo que: el éxito organizacional está en la capacidad de integrar su personal en los proyectos, quienes consideren los objetivos organizacionales como propios. Estan comprendiendo que a su gente no se retienen con el salario, sino con factores que influyen en su satisfacción, como el reconocimiento, su desarrollo, la relación con sus jefes, la flexibilidad, y la promoción interna.

En Argentina, Córdoba, N. (2020), en su estudio: “La cultura de la organización y satisfacción de servidores médicos - enfermeros en UCIN de la Maternidad Nacional del Rosario, Argentina 2018”, para lograr grado de Maestra en Salud del Sector Público en Universidad Nacional del Rosario, cuyo objetivo principal fue saber de la relación de la cultura de la organización y la satisfacción de su personal a la percepción de médicos y enfermeros UCIN de la Maternidad Pública, con un abordaje cualitativo, el paradigma de interpretación y de comprensión, investigación descriptivoexploratoria, corte transversal. Los datos se logró con las entrevistas semi-estructuradas a la muestra, con muestreo no probabilístico. Se hizo un análisis inductivo con lo relatado usando el software NVivo, con un proceso con reducción y segmentación, que unifican ideas y las agrupan en la categoría de manera inicial. Lo resultado se mostraron los sentimientos de poca motivación por desvalorización del trabajo, clima laboral conflictivos y comunicación fragmentada, muestra que los colaboradores aun sintiendose a gusto en sus labores, no reflejan sentimientos ni expectativas por crecer y desarrollarse en la entidad mostrando insatisfacción en su labor. Se determinó que aun con la disponibilidad en incremento de las personas y los materiales usados, la curva de insatisfacción está creciendo.

En Arequipa, Sulca, T. (2018), en su estudio: “Cultura en la organización y la satisfacción de los trabajadores de GMG, empresa Comercial Perú S.A.-2018”, para lograr título de Administradora de Empresas en la Universidad Autónoma del Perú, buscó definir relación de la cultura organizacional con la satisfacción en el trabajo, con investigación descriptiva de corte transeccional, diseño de investigación correlacional, con muestra de 20 colaboradores, un instrumento usado para medir variables fue la encuesta de 58 preguntas, validada por expertos; con confiabilidad en sus instrumentos de 0.972 para la cultura de la empresa y 0.949 para satisfacción en el trabajo. Lo obtenido fue muy satisfactorio, se halló una correlación muy significativa de variables de investigación, con el coeficiente correlación R de Pearson= 0.906 y un p valor = 0.000 < 5%. Se concluyó que que hay co-relación positiva directa alta entre ambas variables en el área comercial de GMG.

En Pisco, Ica, Guevara, C. y Cuadros, J. (2018), en su investigación: “Cultura empresarial y satisfacción de los colaboradores en Admisión de EsSalud Pisco – Ica, 2018”, para lograr el título de Licenciado Administración, Finanzas y Negocios Globales en la Universidad Telesup, con el objetivo de definir la relación existente de ambas variables. Para obtención de los datos se usaron 60 encuestas, con 44 preguntas, 22 ítem por cada variable. Se obtuvo resultados estadísticos, con el uso de tablas de frecuencia y algunas gráficas que mostraron relación de ambas variables con el software estadístico SPSS vs22, se obtuvo un valor significancia = 0.003 < que demuestra que las variables de investigación se relacionan en directo, y al contrastar hipótesis se acepta, y el análisis con correlación determina que ambas variables están relacionadas en forma directa con $r=0.382$ por niveles aceptables de estudio, por lo que la relación de las variables representa nivel de confianza del 95%.

En el Callao, Pulido, R. y Serrano, A. (2019), en su estudio: “Cultura y satisfacción laboral en enfermeros del Servicio de Emergencias del Hospital II – Callao Lima Norte – 2018”, para lograr el grado de Master de Gerencia en la Salud, en la Escuela de Posgrado en Universidad Nacional Callao, con el Propósito de definir asociación de cultura institucional y la satisfacción de los profesionales del Servicio de Emergencia. Una investigación con enfoque cuantitativo transeccional-corelacional, no experimental. Una muestra de 65 profesionales; para recoger los datos se usó un cuestionario como instrumento y la técnica encuesta, con respuesta usando Likert. Los resultados arrojaron que el 49.2%, manifestó que la cultura institucional de percepción media, con satisfacción en el trabajo regular, y el 9.2% dijo cultura institucional de alta percepción, lográndose con alta satisfacción, muy similar con un 9.2% que la cultura organizacional de baja percepción e insatisfacción laboral. Se determinó la existencia y asociación de la Cultura Institucional y Satisfacción de los enfermeros en el trabajo.

En Lima, Corimayhua, O. (2019), en su investigación: “Cultura empresarial y la satisfacción en docentes de Escuela_ de Posgrado (EPG) Universidad de Educación Nacional (UNE) Enrique Guzmán Valle”, para lograr grado de Magister en la Administración – con mención de Gestor Público, en la EPG

UNE, su propósito: “Definir relación de Cultura Empresarial y la Satisfacción de los docentes de EPG”, La muestra aleatoria estratificada fue de 200 docentes, estudio con enfoque cuantitativo, diseño transversal, correlacional. Se evaluó la confiabilidad y validez de sus instrumentos, coeficiente v de Aiken y Cronbach. La información se analizó con prueba paramétrica estadística de correlación Pearson (r), para medida de las relaciones y postulados en la hipótesis de las variables, y las hipótesis específicas de sus dimensiones. Los hallazgos mostraron la correlación moderada directa y también significativa ($p < 0,05$) de la cultura empresarial, y dimensiones (asociación del equipo, apoyo de la jefatura, y supervisión) y satisfacción en el trabajo; una excepción hecha de participación al tomar decisiones que tuvo correlación directa baja y significativa con la satisfacción de sus docentes.

En Arequipa, Briceño, F. (2017), en su investigación: “Relación de la Cultura Empresarial y la Satisfacción de colaboradores administrativos civiles de la FAP ALAR3 distrito Cerro Colorado – Arequipa”, para lograr el título en Licenciada en Gestión en Universidad San Agustín, con el objetivo de definir el nivel-grado en relación de sus variables de la unidad estudiada, y los objetivos secundarios fue definir el nivel de cultura empresarial, definir el grado de satisfacción en el trabajo y establecer relación de las variables. Con un tipo de investigación: descriptivo y co-relacional; población de 38 personas; se usó encuestas, y se concluyó: la existencia de la relación de la cultura empresarial y satisfacción en el trabajo. Los colaboradores alcanzan un nivel alto con 66%, que conocen la institución y les permite desarrollarse mejor. En cuanto a la satisfacción en el trabajo alcanza niveles altos con 74%, porque se desenvuelven bien por el apoyo de jefaturas. Con la co-relación Pearson con 0,7 una correlación alta y con significancia 0,5 que induce aceptar hipótesis alternativa, es decir que hay una relación directa de las variables y rechazan la denominada hipótesis nula.

En Lima, Alzamora, X. et al. (2018), en su: “Cultura institucional y su satisfacción en el trabajo: caso 3 consultoras de Lima de reclutamiento de personal”, para lograr título de Licenciado en Administración – mención en Administración de Empresas, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con objeto de establecer la relación de variables, y descubrir la clase de cultura

que crea satisfacción en el trabajo, conocimiento de requerimientos de colaboradores, y las necesidades para ser eficientes. Para diagnosticar la clase de cultura, se usó Cameron y Quinn (2006), y para calcular la satisfacción, se usó a Sonia Palma (2005), una descripción de cultura empresarial se observó in_situ 24x7, otros modelo culturales de Schein (1990): sus artefactos, valores y presunciones_ básicas. El estudio se hizo en tres consultoras, con presencia de muchos años en el mercado, apuntando a la búsqueda de mandos medios para organizaciones, con eficiencia, sin nociones en las variables estudiadas. Por ello, se busca identificar el tipo de cultura, los niveles de satisfacción y su relación. Como resultado se ubicó que existe relación de variables, con análisis cuantitativo y cualitativo. Solo que, desde un enfoque estadístico, no se hayó resultados significativos en correlación con las variables, en función a la mínima variabilidad de su muestra, quizá por su pequeño tamaño. Se elaboró cuadros de resúmen de evidencias. Se presentan conclusiones y sugerencias con el objeto de obtener mejoras con estos resultados.

En Lima Flores, T. y Espinoza, G. (2019), en su estudio: “Relación de la cultura empresarial y satisfacción en la empresa BP Servicios Globales S.A.C., 2019”, para optar título de Licenciadas en Administración, en la U. Privada del Norte, cuyo proósito fue definir la relación entre la cultura de la organización y la satisfacción en el trabajo en BP-Servicios_Globales SAC, un enfoque cuantificabe-correlacional, no experimental y de corte transeccional; con encuestas, y cuestionarios, validos y confiables (Cronbach), se usó Likert. La muestra fue 24 personas, y se logró de resultado una significativa relación directa media, ($r_s=0,588$), entre cultura empresarial y satisfacción en el trabajo. La dimensión de cultura con burocracia y la variable satisfacción en el trabajo existe una relación positiva, solo débil, ($r_s=0.272$), la dimensión cultura de clan y la variable satisfacción en el trabajo, muestran una significativa relación, positiva solo media ($r_s=0,588$). Así, la dimensión cultura de emprendimiento y la variable de satisfacción en el trabajo, tienen una relación indirecta solo débil ($r_s=-0.091$). La cultura de mercado, así como la variable de satisfacción en el trabajo evidencian una relación significativa directa de nivel medio ($r_s=0,522$).

En Lima, Vega, G. (2019), en su estudio: “Relación entre Clima Empresarial, Satisfacción Laboral y Cultura Empresarial en profesores y auxiliares de un colegio Privado de Educación Tecnológica-Superior de Lima”, y lograr grado de Magister en Psicología para el Trabajo en Empresas en la EPG Universidad San Martín de Porras, cuyo propósito fue definir relación de la cultura empresarial, clima empresarial y satisfacción en la unidad de estudio, a quien se reconoce por la calidad del servicio y liderazgo en el sector. Investigación cuantitativa, descriptivo correlacional y transeccional, no experimental. Una muestra de 169 profesores y 137 de administración, sus instrumentos: una prueba de Satisfacción en el trabajo y cuestionario: Clima Laboral de Sonia Palma, y cuestionario de Cultura Empresarial elaborado por su autor. Las conclusiones muestran que existe relación significativa de las variables como también entre cada una de sus dimensiones.

En Trujillo, Valderrama, E. (2021), en su estudio: “Cultura Empresarial y su relación con la Satisfacción en la Empresa Manufacturas de Calzado CARUBI S.A.C., año 2020”, para lograr título de Licenciada en Administración en la U. Privada del Norte, que tuvo el objetivo comprobar relación de las variables en colaboradores de Manufactura de Calzado CARUBI. El tipo de estudio es cuantitativo, correlacional, con muestra 30 personas. Para la Cultura de la Organización se usó encuesta de Daniel Denison (Denison Organizational Culture Survey), obteniendo confiabilidad de 0.93; y la Satisfacción en el trabajo se usó la encuesta de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, obteniendo una alta confiabilidad de 0.92. Se concluyó que existe co-relación directa y muy significativa de gran efecto por tener una ($\rho=.83$) de la variable de Cultura en la Organización y la cultura de Satisfacción en la empresa.

En Trujillo, Silva, K. y Aldave, Y. (2018), en su estudio: “Clima Institucional sobre la Satisfacción en el trabajo de las Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Víctor Ramos Guardia”, para lograr título de: Especialista en Servicios de enfermería en Emergencia y Desastres, en Universidad Antenor Orrego de Trujillo, Segunda Especialidad en Enfermería, que tuvo el objetivo definir la relación-influencia del clima institucional en la satisfacción en el trabajo de dichos enfermeros. Se usó método de estudio cuantitativo, diseño de

investigación correlacional, no experimental, transversal. Con muestra de 34 enfermeros, se usaron encuestas; para las variables. Los resultados obtenidos, el clima institucional el 55,9% de enfermeros cree que es bueno, que demuestra que trabajan en un clima agradable, con la cultura con calidez, porque el hospital y el potencial de sus trabajadores contribuyen a una atención de calidad. Y el 52,9%, la satisfacción porque los enfermeros no sienten valorado su participación. Se concluye que, la satisfacción en el trabajo está influenciado por el clima de la organización en los enfermeros.

Respecto a las teorías relacionadas con las variables del estudio, interpretadas tanto individual como asociadas, se consideraron información seleccionada:

Respecto a la Cultura Organizacional, Schein, E. (1988), comenta: “el concepto no siempre fue bien entendido, sin embargo, es crucial porque la cultura organizacional es perfectamente tangible y visible, es real, porque, tiene efecto e impacto en la eficiencia de la empresa, tanto individual como colectiva, y suele confundirse con clima, filosofía, etc.y es eso y mas”.

Koontz, H. et al. (2012), convencidos que la cultura empresarial impacta en su eficiencia, y en su desempeño de sus funciones de administración, y habla de las preferencias de las personas por trabajar en un ambiente en donde pueda participar de la toma de decisiones, con canales de comunicación abiertos.

Chiavenato, I. (2006), responsabiliza al administrador: “agente de dirección y cambio, que debe manejar objetivos, estrategias, procesos, tecnologías; educador y orientador de su comportamiento y actitud del personal; un agente de cultura organizacional”.

Los directivos y trabajadores deben aprender a interpretarlas con el temporal. Robbins, S. y Judge, T. (2009), hablan respecto a la mejor forma de generar la cultura empresarial y generar cambios, los directivos y trabajaores deben aprender a vivir en forma espontánea y flexible, que proporcionen perspectivas que ayuden a entender un entorno laboral. Sin embargo, la primera definición que dieron fue al referirse a ella: “No puedo definirla, pero la puedo advertir cuando está allí”, luego dice que: “Es un conjunto de elementos, de significado compartido por integrantes de la empresa, que la diferencia de las otras”.

Stoner, J. et al. (1996), advierten que existiendo diversos cambios globales, las empresas enfrentan el reto de hacer suya una cultura empresarial ágil y flexible a las diversidad cultural de sus integrantes, incorporando valores, normas, creencias y actitudes compartidas por su gente.

Amorós, E. (2007), La cultura empresarial un complejo patrón de creencias, actitudes, valores, expectativas y conductas que comparten los integrantes de la empresa, incluye además comportamientos, normas de conducta, y más.

Palací, F. (2005), explica que: “la definición de cultura es clave para entender a las organizaciones, ésta trae comportamientos inconscientes de sus miembros, y su forma en que normalmente se interpretan a partir de ellos. Estos grupos se describen como teniendo una cultura particular, incluyendo disputas”.

Daft, R. (2011), demuestra que la cultura de la empresa influye en el diseño organizacional de la misma, porque depende mucho del trabajo conjunto, la comunicación abierta, la colaboración, y la creatividad, y estas no funcionarían bien con una estructura en vertical, no con normas y reglamentos estrictos.

Newstrom, J. (2011), conceptualiza a la cultura empresarial los supuestos, normas, valores y creencias que tienen los integrantes de una empresa. Es un elemento fundamental del entorno laboral, y es un intangible, no se ve ni se toca, solo que es permanente y está presente, como el aire es dinámico.

The Denison Organizational Culture Survey, (2022), induce a Cambiar la cultura para optimizar el rendimiento de la organización basada en el Modelo Denison da una idea del comportamiento que la empresa necesita cambiar para mejorar. Cuenta con un Modelo sistémico de 4 dimensiones vitales en gestión de gran rendimiento: misión, adaptabilidad, involucración, y consistencia.

Gibson, J. et al. (2011), nos explica que la cultura organizacional a pesar de ser un concepto crucial, como una perspectiva para entender el comportamiento del personal y sus grupos en las empresas tiene limitaciones. No es la única forma de visualizarla, pues existen metas y sistemas y otros elementos. La cultura organizacional no se define de la misma forma, cada quien la puede interpretar como la siente, sin embargo, incluyen lenguaje, ideologías, rituales, símbolos, y se derivan de los comportamientos individuales de los fundadores o líderes de la organización.

Robbins, S. y Coulter, M (2005), explica que una cultura empresarial ejerce una importante influencia en sus empleados, pues contiene normas y ética, que incluye en su conducta, pues es una característica de una organización que aprende, gracias a la cultura en la que todos participan de la visión y reconocen como misión a los procesos, actividades y funciones, así como rol para lograrlo.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), “la cultura organizacional se describe como los valores, principios, y tradiciones evolucionadas y compartidas e influyen en el comportamiento de los miembros de la entidad. A partir de, la percepción, no puede verse, pero la reconocen según su experiencia. Es descriptiva, pues es como la sienten en base a su experiencia, y el aspecto compartido.

Asimismo, en relación a la variable de Satisfacción Laboral, Chiavenato, I. (2011), comenta que tiene muchos estándares, siendo un elemento de una maya de variables en relación. Esta maya permite saber la influencia de los puestos en la motivación y desempeño de los miembros como en su satisfacción en el trabajo. Y, hay quienes realizan trabajos arriesgados que están, más satisfechas con que aquellas personas a cargo de tareas repetitivas y rutinarias.

Chiavenato, I. (2006), manifiesta que la posibilidad de lograr un mejor resultado es cuando quien realiza el trabajo tiene 3 estados psicológicos decisivos: que considera el trabajo como algo valioso, se siente comprometido con la obtención de los resultados, y; conoce los resultados de su actuación.

Chiavenato, I. (2011), hay factores que aportan calidad de vida en el trabajo, y existen dos alternativas: las reivindicación de los servidores en bienestar y satisfacción en el trabajo; y el beneficio de las empresas por el efecto que tienen la productividad y calidad del producto. En función que las necesidades de las personas varían así como grupales, las características personales, grupales y las situacionales no son lo único que aportan a la calidad de sus vidas.

Chiavenato, I. (2009), dice que calidad de vida en el centro laboral es la satisfacción lograda por la efectividad de las actividades, la cultura organizacional, sub clima laboral, el trabajo en equipo, las percepciones de los salarios real y emocional, el reconocimiento, entre otros elementos.

Hernández, R. et al. (2014), explica que la Satisfacción Laboral, es una de las dimensiones del clima empresarial junto a la moral, la ayuda de la alta dirección, la auto-motivación, la autonomía, y la identificación con la empresa, así mismo dice que se podría interpretar que a mayor satisfacción laboral mayor productividad, solo que tendría que probarse en base a la investigación.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), hacen notar que las empresas en la búsqueda del desempeño eficiente, trabajan el aprendizaje, la personalidad, emociones, la capacitación, el liderazgo, y la motivación, hacia el logro de la satisfacción laboral, que permita mejores toma de decisiones, actitudes, y menos estrés.

Stoner, J. et al. (1996), comentan que aspecto vital de la satisfacción en el trabajo de servidores, es la seguridad de poder trabajar en bien de los objetivos de la empresa, sin descuidar sus objetivos personales, sobre todo la atención que se debe brindar a su familia. Por otro lado, la capacitación han generado mejora en la calidad, la productividad y sobre todo en la satisfacción laboral.

Amorós, E. (2007), resalta que tanto la satisfacción laboral como el desempeño debe ser producto de un proceso de cambio, que involucra trato de emociones y sentimientos, con motivación de personas que inciden en la productividad. Son elementos interrelacionados, parte esencial para el bienestar del personal.

Palací, F. (2005), dice: la satisfacción en el trabajo, un estado emocional muy regocijante, resultado de una percepción de respeto por su trabajo. Reacción afectiva de comparar los resultados logrados con aquellos que se esperaba.

Newstrom, J. (2011), explica que la satisfacción laboral se centra en diversos aspectos importantes, actitudes en relación con el trabajo inducen al empleado a portarse de cierta forma. Algunos de estos aspectos son el sueldo, el trato del jefe, las tareas, el equipo humano, el clima y sus condiciones en el trabajo.

Daft, R. (2011), preocupado por la efectividad, dice que no es fácil lograrlo, porque cada grupo de interés desea algo distinto de la entidad. Para el cliente, su preocupación es contar con resultados de gran calidad, calidez, a un precio justo, en tanto que a los servidores lo que les preocupa es su pago justo y oportuno, buen clima laboral y condiciones de trabajo, y otros factores que le permita obtener su satisfacción laboral.

Newstrom, J. (2011), afirma que la satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción de la vida. El ambiente de trabajo influye en sus sentimientos, el empleo se constituye en elemento vital de la vida de muchos servidores, por lo tanto, el sentirse cómodo en el trabajo tiene efecto en la satisfacción de su vida, así como en su familia, pues el trabajador llega feliz a su hogar.

Daft, R. (2011), asegura que la tecnología no siempre tiene un efecto positivo en los servidores, y los resultados de investigaciones son positivos, y sugiere que los puestos se enriquecen, induciéndolos a usar sus habilidades mentales en mayor nivel, ofreciendo alternativas para aprender y crecer como parte de la satisfacción laboral en sus colaboradores.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), la satisfacción en el trabajo es la actitud hacia un comportamiento de un empleado por su empleo, un resultado que aporta a los manager porque es probable que un colaborador satisfecho, tenga mayores niveles de desempeño en la organización y sean sostenibles.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), es el grado de compromiso que el empleado tiene, participa activamente y sabe que su desempeño es importante para lograr sus metas, a fin de mantener su pertenencia, y satisfacción laboral que influye en la productividad, ausentismo y rotación, promueve la satisfacción del cliente, y aporta a disminuir el comportamiento negativo en sus labores.

Mendoza, Y. et al. (2020), sabe que la satisfacción laboral son: las condiciones de trabajo, el acceso decisiones, la buena relación laboral, el reconocimiento a su trabajo, Por eso es importante, ya que los trabajadores con alto nivel de satisfacción serán muy productivos, una buena razón para hacer monitoreo.

Tinoco, O. et al. (2014), cree que a través de los indicadores de satisfacción se busca interpretar a los colaboradores para ver existencia de algunos males y si estos son remediabiles o si todo está todo bien. Sin embargo, no será posible tener la certeza de los problemas en el trabajo, si no se consulta al trabajador.

Sánchez, M. y García, M. (2017), es muy importante conocer los puntos de vista del colaborador y su grado de satisfacción laboral que experimentan y por qué, de forma que sirva para mejorar. En tal sentido, importa saber: Si produce un impacto positivo la organización en la satisfacción de sus colaboradores.

Abrajan, M. et al. (2009), el propósito de la empresa es crecer, y esto la hace partir de sus trabajadores, por lo que se debe valorar el talento humano, para lo cual es importante saber su punto de vista y su grado de satisfacción laboral, porque estos produce aspectos desde el desempeño laboral hasta la salud.

Álvarez, L. et al. (2019), concluyen que la satisfacción laboral, sentimientos que benefician o perjudican a los colaboradores y sus labores, produciendo en positivo muchas ventajas: una salud mental sana, productividad, rentabilidad, y en negativo: el absentismo, ausentismo, el nivel de rotación, y otros, por lo cual es importante el seguimiento de la gerencia para manejarlo.

Saavedra, J. y Delgado, J (2020), interpretaron que la satisfacción en el trabajo, busca interpretar los sentimientos del trabajador en su habitud, muchas veces no del todo satisfecho, por sueldos, ambientes no-ade cuados y con deficientes liderazgos. La administración necesita estrategias para cumplir metas.

Hualcas, M. (2021), cree que el clima y la satisfacción laboral, son de mucha importancia para el crecimiento de la empresa; ambos, pueden determinar la marcha de la organización: el éxito o fracaso. Satisfacción laboral refleja el nivel de bienestar del colaborador con su centro laboral.

Pérez, P. y Azzollini, S. (2013), La satisfacción laboral se ha convertido en un concepto en distintos campos de investigación, está relacionada con muchas variables importantes en la vida de los trabajadores: productividad, rendimiento, el estrés, el ausentismo, la rotación entre otros. Existe el interés por la gestión de la Satisfacción laboral por dos factores: la necesidad de corregir la gestión, y la necesidad de responder a las nuevas exigencias laborales del mercado.

En tal sentido, la cultura de la empresa y la satisfacción en el trabajo son temas de destacado interés en el ámbito laboral, con la intención ubicar los múltiples factores que afectan bienestar de sus miembros en su ámbito laboral, para determinar el efecto en el desempeño de los puestos de trabajo. Ambas variables producen aspectos vinculados con los empleados y sus empresas.

Sabiendo que el propósito de la empresa es crecer, a esta le corresponde saber lo que debe valorarse en condiciones laborales y la satisfacción de su personal.

Zegarra, M. (2020), en su tesis: “Adaptación y propiedades psicométricas del “Denison Organizational Culture Survey” en Lima”, con el fin de lograr título de Licenciado en Psicología, en la U de Lima, hace una descripción del Modelo para el Diagnóstico de Cultura Empresarial de Denison, D. et al. (2014), el mismo que se está tomando de base para estudio.

La variable independiente cultura organizaiconal y sus 04 dimensiones: 1) Implicación, 2) Consistencia, 3) Adaptabilidad, y; 4) Misión. Asimismo, sus subdimensiones que para el efecto han sido tomadas como indicadores: de la 1) Implicación, son: el empoderamiento, el trabajo conjunto, y el desarrollo de competencias; de la 2) Consistencia, son: los valores, acuerdos, y coordinación para la integración; de la 3) Adaptabilidad, son: la orientción a los cambios, la orientción al servicio; y; el aprendizaje organizacional; y finalmente; de la 4) Misión, son: la dirección y los propósitos, sus objetivos y metas, y; la visión, Denison, D. et al. (2000).

Con relación a la Satisfacción Laboral el Equipo Celpax, (2016), habla respecto al cuestionario, recalca su importancia para el impacto sano a los resultados, a los niveles de productividad, al clima y cultura empresarial y a la cadena de valor, a partir de como se sienten sus empleados, respecto a la empresa, su capacidad de liderazgo, sus valores y cultura, sus herramientas y recursos, su trabajo en equipo, su comunicación, su motivación y sus servicios al cliente.

La variable dependiente satisfacción laboral y sus siete (07) dimensiones: 1) Condiciones físicas y materiales, 2) Beneficio laboral y remuneración, 3) Política administrativa, 4) Relaciones sociales, 5) Desarrollo profesional, 6) Desempeño de actividades, y, 7) la Relación interpresonales de autoridad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Investigación básica: dirigida a alcanzar más conocimientos por la comprensión de aspectos importantes de las evidencias observables que se establecen, CONCYTEC (2018).

3.1.2. Diseño de la Investigación:

Diseño de investigación: No experimental, porque las variables no fueron manipuladas, solo descritas de la realidad encontrada, y es **investigación transeccional**, porque la data fue tomada en un solo momento, para su análisis, Hernández, R. et al. (2014).

De tipo correlacional: se buscó que la estadística determine la relación entre las variables de análisis, haciendo uso de un proceso de asociación, Hernández, R. et al. (2014).

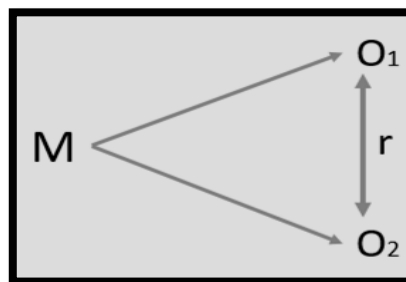


Figura 1. Diagrama de diseño tipo correlacional.

Leyenda:

- M:** La Muestra.
- O₁:** Cultura Organizacional.
- r:** Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral.
- O₂:** Satisfacción Laboral.

De enfoque cuantitativo: recolecta la data para que a partir de números se pueda validar la hipótesis, con análisis estadístico, que establece modelos del comportamiento, Hernández, R. et al. (2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable (**O₁**) independiente: Cultura organizacional.

Variable (**O₂**) dependiente: Satisfacción laboral.

Es un estudio con enfoque cuantitativo, y la Tabla de Operacionalización de variables, aparece en la sección de Anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. **Población:** 209 servidores municipales (CAP 2018), con características similares, condiciones comunes, conocidas como su Universo de Estudio, Hernández, R. et al. (2014).

3.3.2. **Muestra:** 42 servidores, que representan el 20% de la población, en base al tipo de muestreo, Hernández, R. et al. (2014).

3.3.3. **Muestreo:** no probabilístico, una técnica en la que el investigador define selección de la muestra basado en un juicio subjetivo en lugar de hacer una selección aleatoria, por tiempo, costos y riesgo. Se usó Muestreo por Conveniencia e Intencional, solo aquellos a los que se puede llegar y a quienes conocen los temas, y por la Pandemia sigue vigente el Estado de Emergencia. Hernández, R. et al. (2014).

3.3.4. **Unidad de Análisis:** conformada por servidores ediles, en base a Criterios de Inclusión: Servidores (CAP vigente), con antigüedad > 03 años en la institución, así Criterios de Exclusión: servidores contratados, o que tengan un proceso legal con la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos en la recolección de los datos

La técnica escogida para el recojo de la data fue la encuesta, y el cuestionario el instrumento, con preguntas cerradas, para los servidores ediles, y se usó la observación para la corroboración de los resultados. Para la Cultura Organizacional, fueron 12 ítem en 4 dimensiones, y para la Satisfacción Laboral, fueron 17 ítem en 7 dimensiones, todos ellos fueron validadas por el juicio de expertos, con el resultado de “aplicables”.

Los 03 expertos convocados y que emitieron su dictamen de los 02 instrumentos, fueron:

Tabla 1. Jueces convocados para la revisión y validación de instrumentos.

Nombres	Grado_ Académico	Dictamen
1 Pablo André Carpio Gálvez	Magister	Aplicable
2 Fernando Waldemaro Guevara Perez	Magister	Aplicable
3 José Carlos Gálvez Cubas	Magister	Aplicable

Se aplicó una prueba piloto a 10 servidores, para confiabilidad de los instrumentos, y previo a usarlos se aplicó prueba de fiabilidad con Alfa de Cronbach, que interpreta solvencia del instrumento, considerando las características del estudio.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,
k = El número de ítems
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 s_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Figura 2. Coeficiente Alfa de Cronbach.

El valor de coeficiente para considerarse confiable debe ser $0,60 \leq r \leq 1$.

Tabla 2. Rangos que interpretan resultados del Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud de Confiabilidad
0.53 a: menos	Nula
0.54 a: 0.59	Baja
0.60 a: 0.65	Confiable
0.66 a: 0.71	Mucho
0.72 a: 0.99	Excelente
1.0	Perfecta

Base de datos de la prueba piloto practicadas a las dos encuestas de las variables independiente y dependiente, para verificar su fiabilidad a través del Alfa de Cronbach:

Variable Cultura Organizacional:

		ITEM											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PARTICIPANTES	1	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3
	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
	6	4	4	3	5	3	3	3	3	2	2	3	3
	7	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
	8	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3
	9	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
	10	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2

Variable Satisfacción Laboral:

		ITEM																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PARTICIPANTES	1	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4
	5	3	2	3	3	2	5	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
	6	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
	7	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
	8	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
	9	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
	10	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	12

Figura 3. Coeficiente Alfa de Cronbach de Variable Cultura Organizacional extraída de la prueba piloto de 10 encuestas

Figura 4. Estadísticas del total de elementos. 12 ítem de la Encuesta Cultura Organizacional de la prueba piloto.

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
Item01	32,6000	24,044	,295	,891
Item02	31,9000	22,544	,743	,867
Item03	32,6000	20,933	,820	,859
Item04	31,7000	18,900	,788	,861
Item05	32,4000	23,378	,502	,878
Item06	32,7000	24,678	,295	,888
Item07	32,8000	23,289	,568	,875
Item08	32,1000	20,100	,811	,859
Item09	32,6000	25,378	,174	,892
Item10	32,3000	21,789	,525	,880
Item11	31,9000	22,100	,842	,863
Item12	32,7000	22,456	,763	,867

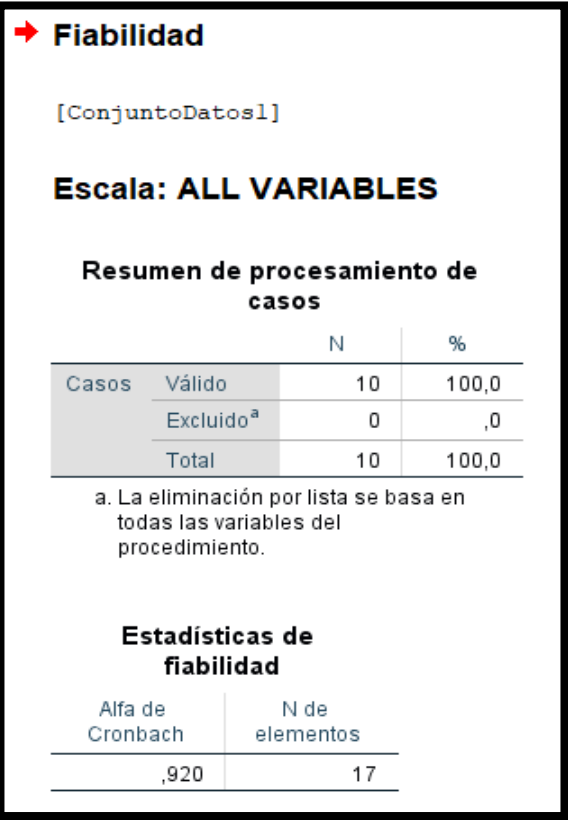


Figura 5. Coeficiente Alfa de Cronbach de Variable Satisfacción Laboral extraída de la prueba piloto de 10 encuestas

Figura 6. Estadísticas del total de elementos. 17 ítem de la Encuesta Satisfacción Laboral de la prueba piloto.

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
Item01	48,3000	49,789	,894	,906
Item02	48,5000	57,167	,349	,923
Item03	48,1000	55,656	,792	,913
Item04	48,8000	55,733	,726	,914
Item05	48,3000	53,567	,693	,913
Item06	47,7000	56,233	,380	,923
Item07	48,1000	60,544	,057	,929
Item08	48,2000	51,289	,858	,908
Item09	48,5000	60,500	,088	,927
Item10	48,6000	52,933	,701	,913
Item11	49,0000	54,000	,966	,909
Item12	48,3000	53,567	,693	,913
Item13	48,7000	54,900	,624	,915
Item14	48,6000	52,267	,764	,911
Item15	48,4000	51,378	,816	,909
Item16	48,1000	52,100	,928	,907
Item17	48,2000	60,622	,122	,925

Interpretación a parte del Alfa de Cronbach:

Respecto a la figura 3. El Coeficiente Alfa de Cronbach de Variable Cultura Organizacional extraída de prueba piloto de 10 encuestas, dio como resultado un 0,883 lo que, de acuerdo al rango de resultados, tiene excelente confiabilidad, y en la figura 4. en item también se aprecia.

Respecto a la figura 5. El Coeficiente Alfa de Cronbach de Variable Satisfacción Laboral extraída de la prueba piloto de 10 encuestas, dio como resultado un 0,920 lo que, de acuerdo al rango de resultados, tiene excelente confiabilidad, y en la figura 6. en item también se aprecia.

3.5. Procedimientos

De acuerdo a la metodología de la investigación, se revisó teorías en los antecedentes encontrados, y se determinó las dimensiones e indicadores y se construyeron los instrumentos, que estuvieron verificados por los jueces y se viabilizó confiabilidad con el Alfa de Cronbach, para iniciar la recolección de los datos, que fueron codificados y tabulados en el Excel.

Con permiso de la entidad se procedió al recojo de la información, en base al muestreo no probabilístico, seleccionado por conveniencia, a quienes podemos preguntar sin correr riesgos de contagio por el tema del covid, e intencional a quienes conocen la situación de las variables estudiadas.

Siguiendo con la metodología, y el diseño del estudio, la aplicación de técnicas de recojo de la data, a través de encuestas e instrumentos, con lo cual se hace el procesamiento para obtener resultados, la discusión de los mismos, que permitieron concluir y recomendar.

3.6. Método de análisis de los datos

A partir del recojo de la data, en base al diseño de la investigación, con las técnicas y sus instrumentos validados por los expertos se estructuró una base con los datos en el Excel de MS, para almacenar los datos de las encuestas y usando el MS Excel se pueda tabularlos, y con el Software

SPSS 24, se pueda extraer las tablas de distribución y gráficos que permitieron interpretar los resultados e indicadores. A continuación, se ubicó existencia de la correlación de las dos variables, a partir del uso de la estadística descriptiva como inferencial.

Aplicando el SPSS 24 se hizo la prueba de normalidad, la misma que a través de Shapiro-Wilk, por las características que se tenían, la muestra < 50 , con un grado de significancia base de $5\% = 0,05$, con el nivel de significancia, si la data resultante es normal, por ser $>$ que base, se usará la prueba R de Pearson=paramétrica, si no fuera así, con los “datos no normalizados”, sería Rho de Spearman=prueba no paramétrica, la que defina la correlación entre dichas variables.

3.7. Aspectos de ética

El estudio se interpretó a partir de la realidad de una entidad pública, de la cual se extrajeron dos variables percibidas como relacionadas, lo que era una hipótesis a priori, que tenía que demostrarse. Todo ello surgió a partir de conversaciones con algunos servidores, que cuales esperan pueda lograrse mejoras para beneficio de la población, sin embargo, ellos creen que los cambios debían comenzar por casa, por la que se seleccionó analizar la Cultura Institucional y la Satisfacción de quienes trabajan en la entidad. La ética presente en el estudio nos induce que la investigación sea asumida con principios morales y éticos que empujen los avances en el logro de conocimiento, hacia la mejora de los seres humanos y el progreso de los pueblos, Ministerio de Ciencia e Innovación - Gobierno de España (2022). Para aportar con ello, nuestra investigación garantiza la integridad de los datos e información, con respeto por los que aportaron con su participación, misma que entregará sus resultados a la entidad, por lo que se garantiza un comportamiento ético.

IV. RESULTADOS

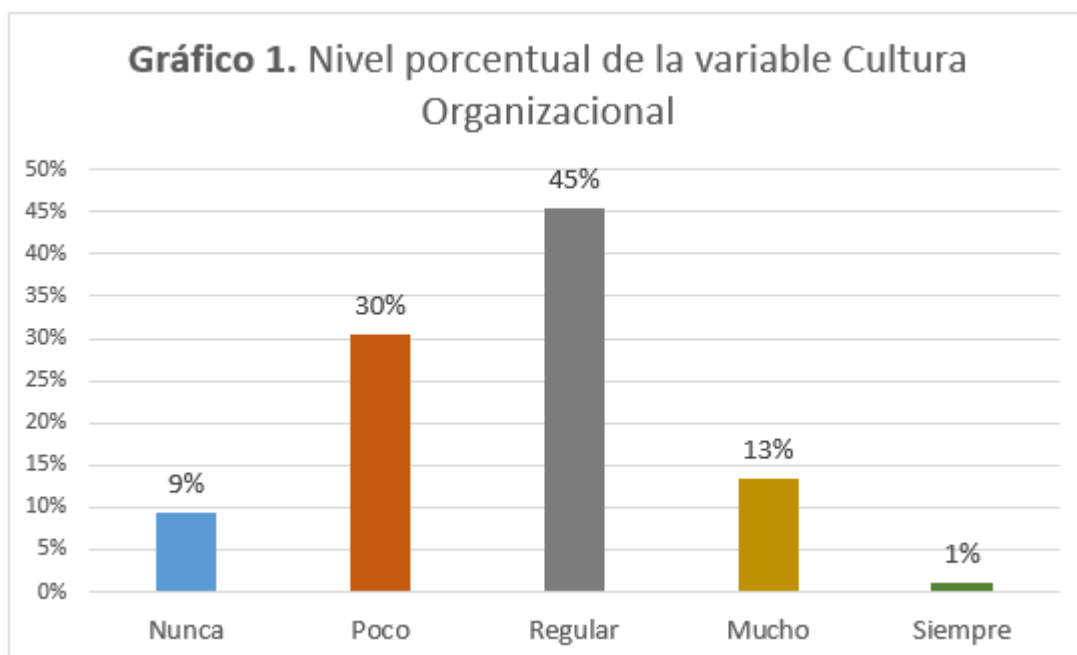
A partir de los datos de los instrumentos validados por jueces, y confiables por Alfa de Cronbach, con la opinión de servidores, se obtuvieron tablas de distribución y gráficos, que sirvieron para analizar e interpretar resultados.

Para mostrar los resultados se consideraron los objetivos específicos:

4.1. En relación a la Variable Independiente de Cultura Organizacional

Tabla 3. Nivel de Cultura Organizacional

Variable Independiente	Escala de Likert				
	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Cultura Organizacional	9%	30%	45%	13%	1%

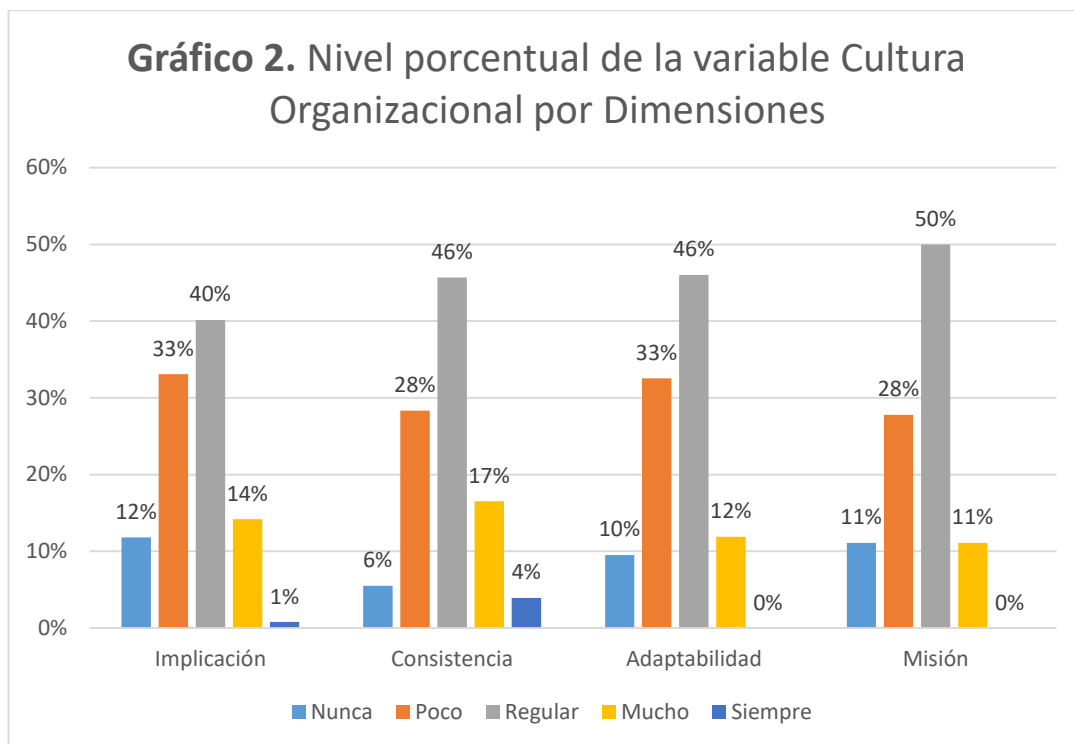


Interpretación: Según los servidores, un 45% cree que el nivel es de la Cultura Organizacional es regular, un 30% que es insuficiente, e incluso un 9% cree que es limitado, en tanto un 13% cree que es bueno y solo un 1% que es muy bueno.

A partir de las cifras estadísticas, obtenidas en el gráfico 1, queda claro que la cultura organizacional ha sido siempre producto de la inercia, no precisamente de un trabajo planificado, lo cual fue corroborado por el personal que allí trabaja, muchos de los cuales incluso, no manejan conceptualmente el término, por lo cual luego de interpretarlo el 45%, manifiestan que es solo “más o menos”, y hay un 30% que afirman que es “mala”, pues después explicado, lo etiquetan como poco formal y serio, en tanto solo un 13%, cree que “buena”, y solo un 1%, dice que es “muy bueno”, los cuales serían expresiones de las jefaturas, y 10% por el contrario afirma que es “muy mala”, que sería creencias antagónicas.

Tabla 4. Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional

Dimensiones	Escala de Likert				
	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. Implicación	12%	33%	40%	14%	1%
2. Consistencia	6%	28%	46%	17%	4%
3. Adaptabilidad	10%	33%	46%	12%	0%
4. Misión	11%	28%	50%	11%	0%



Interpretación: En las dimensiones de la Cultura Organizacional que aportan para el nivel de la variable, se aprecia que hasta en un 50% en la misión, creen que es regular, hasta en un 33% en la implicación y adaptabilidad, creen que es insuficiente, así mismo hasta en un 12% en implicación creen que es limitado, sin embargo, hay un 17% en consistencia que creen que es bueno, y un 4% en consistencia que afirman que este es muy bueno.

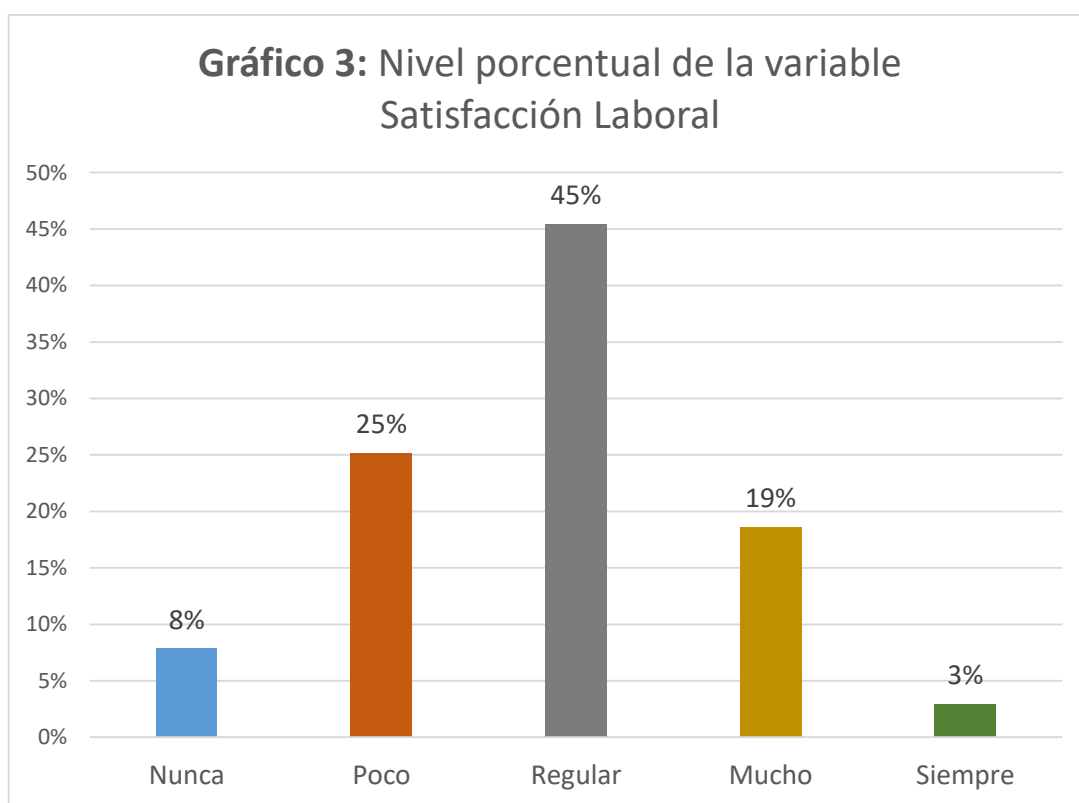
Con las cifras estadísticas del gráfico 2, se aprecia que la cultura organizacional en su dimensión implicación, tiene mayor dificultad, con solo un 40% de “más o menos”, y un 33% de “malo”, lo que significa que se necesita incrementar mayor empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades, aun cuando un 14% dice que es “bueno”, un 12% dice que es “muy malo”, vs un 1% que dice que es “muy bueno”, que viendo en su conjunto este sería sesgado. Lo mismo estaría pasando con la dimensión de consistencia, que integra valores centrales, capacidad para conciliar acuerdos, y coordinación e integración de los equipos humanos, pues un 46% dice que es “más o menos”, un 28% dice que es “malo”, un 17% afirma que es “bueno”, solo que hay un 6% que afirma que es “muy malo”, vs un 4% que afirma que es “muy bueno”.

4.2. En relación a la Variable Dependiente de Satisfacción Laboral

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de Satisfacción Laboral en la Municipalidad:

Tabla 5. Nivel de Satisfacción Laboral

Variable Dependiente	Escala de Likert				
	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Satisfacción Laboral	8%	25%	45%	19%	3%



Interpretación: Los trabajadores, en un 45% creen que el nivel de Satisfacción Laboral es regular, un 25% que es insuficiente, e incluso un 8% cree que es limitado, en tanto un 19% dice que es bueno y un 3% dicen que es muy bueno.

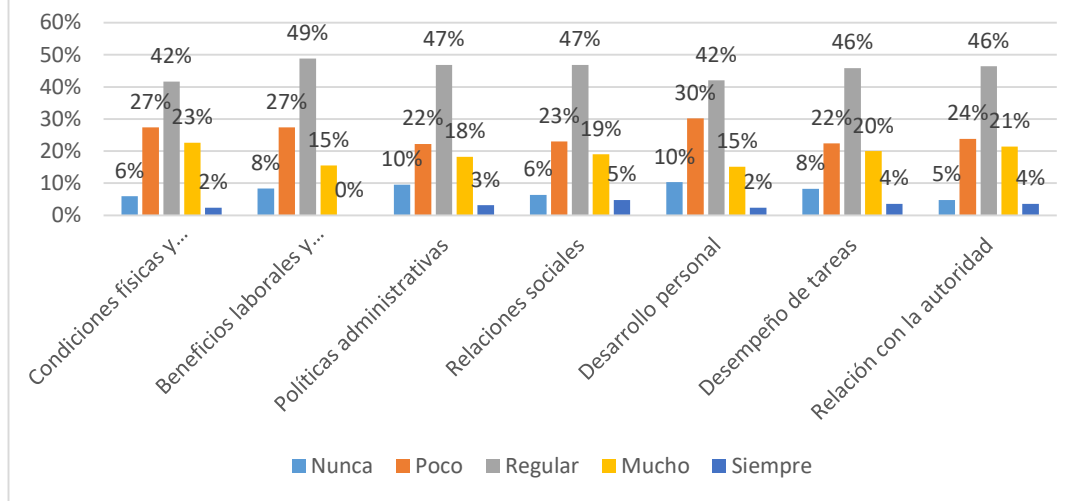
A partir de las cifras estadísticas, obtenidas en el gráfico 3, queda claro que la satisfacción laboral ha sido siempre producto de la casualidad, no precisamente

de un trabajo coordinado, que fue expresado por el personal edil, muchos de ellos incluso, no conocen mucho del término, y como se trabaja, por lo cual luego de interpretarlo el 45%, manifiestan que es solo “más o menos”, y hay un 25% que afirman que es “mala”, pues después interpretado, lo etiquetan como poco trabajado, en tanto un 19%, cree que “buena”, y solo un 3%, dice que es “muy buena”, los cuales serían expresiones de las jefaturas, y 8% por el contrario afirma que es “muy mala”, que sería expresado por personal estable y antiguo.

Tabla 6. Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Escala de Likert				
	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. Condiciones físicas y materiales	6%	27%	42%	23%	2%
2. Beneficios laborales y remunerativos	8%	27%	49%	15%	0%
3. Política administrativa	10%	22%	47%	18%	3%
4. Relaciones sociales	6%	23%	47%	19%	5%
5. Desarrollo personal	10%	30%	42%	15%	2%
6. Desempeño de tareas	8%	24%	46%	20%	4%
7. Relación con la autoridad	5%	24%	46%	21%	4%

Gráfico 4. Nivel porcentual de la Variable Satisfacción Laboral por Dimensiones



Interpretación: En las dimensiones de la Satisfacción Laboral, hasta en un 49% en los beneficios laborales y remunerativos, creen que es regular, hasta en un 30% en desarrollo personal creen que es insuficiente, así mismo hasta en un 10% en desarrollo personal y políticas administrativas creen que es limitado, sin embargo, hay un 23% en condiciones físicas y materiales que creen que es bueno, y un 5% en relaciones sociales que afirman que este es muy bueno.

Con las cifras estadísticas del gráfico 4, se aprecia que la satisfacción laboral en su dimensión desarrollo personal, tiene mayor dificultad, con solo un 42% de “más o menos”, y un 30% de “malo”, lo que significa que se necesita incrementar su nivel de capacitación y crecimiento, mejorar su motivación y autorrealización, así como desarrollar su Liderazgo, aun cuando un 15% dice que es “bueno”, un 10% dice que es “muy malo”, vs un 2% que dice que es “muy bueno”, que viendo en su conjunto este sería sesgado. Lo mismo estaría pasando con la dimensión de condiciones físicas y materiales, que integra la Infraestructura de trabajo, así como comodidad de ambientes, pues un 42% dice que es “más o menos”, un 27% dice que es “malo”, un 23% afirma que es “bueno”, solo que hay un 6% que afirma que es “muy malo”, vs solo un 2% que afirma que es “muy bueno”.

4.3. En relación a la Comparación de la Cultura Organización y la Satisfacción Laboral

Tabla 7. Comparativo Niveles de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

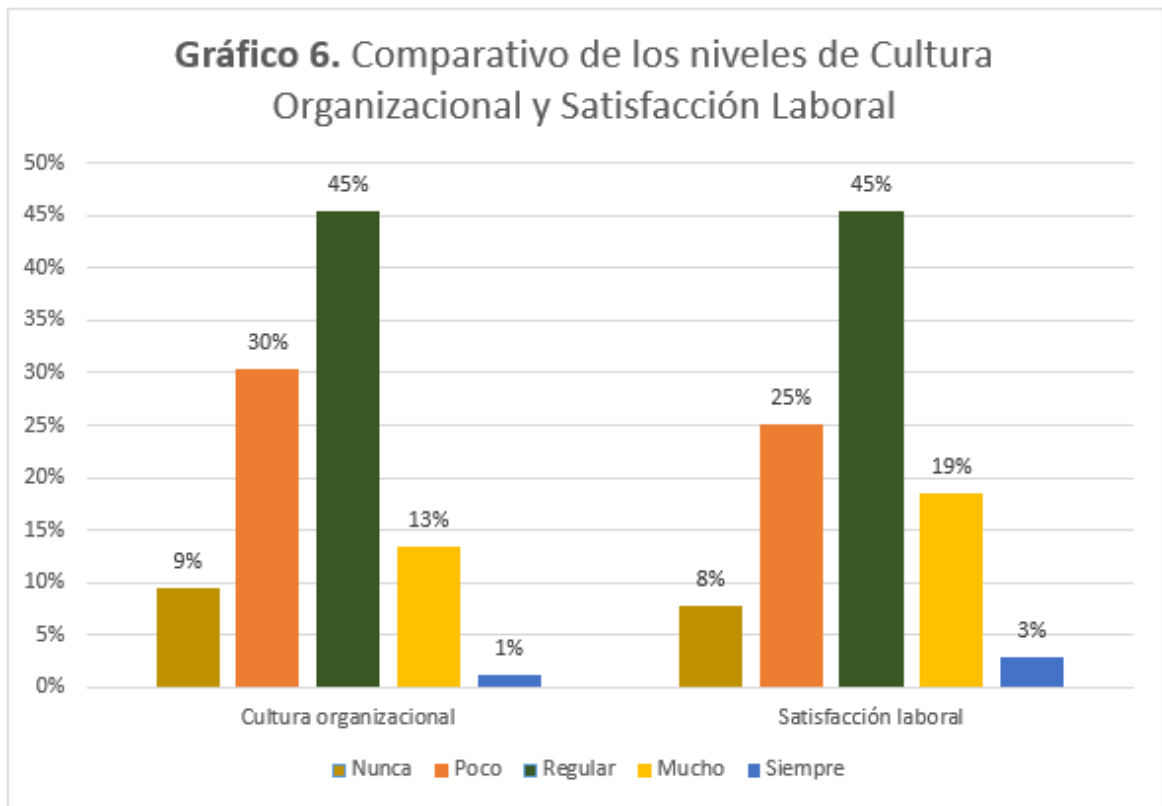
Variable Independiente	Escala de Likert				
	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Cultura Organizacional	9%	30%	45%	13%	1%
Satisfacción Laboral	8%	25%	45%	19%	3%



Interpretación: Se aprecia que hay una coincidencia en los niveles de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en regular, en la cultura organizacional hay más personas que creen insuficiente y limitado que satisfacción laboral, por el contrario, hay más personas que creen que la satisfacción laboral es mayor.

Se puede apreciar que ambas variables tienen un comportamiento simétrico, y con un elemento en común, “los colaboradores”, lo que significa que pueden trabajarse ambas de forma relacionada, con resultados sinérgicos.

Asimismo, considerando el objetivo general:



Interpretación: Ambas variables están relacionadas con el personal y el trabajo conjunto que se realiza para tener una base técnica y lograr los objetivos ediles. En el gráfico 6, se aprecia una coincidencia entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral. Ambas coinciden en el mayor nivel regular, seguido por insuficiente, luego por el bueno, posteriormente el nulo y finalmente por aquellos que creen que es muy bueno.

Entre los diversos indicadores e ítem que coinciden entre ambas variables se puede apreciar que los resultados son muy similares es decir tienen un comportamiento simétrico, sobre todo en relación a las limitaciones de la entidad que debería estar en favor del personal y a partir de allí a la mejora de la calidad de vida de las personas, hacia adentro y como efecto hacia la ciudadanía.

4.4. Prueba de Hipótesis:

Las dos hipótesis:

- 1) (H_a) **la hipótesis alternativa:** “Existe relación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial”, y;
- 2) (H_o) **la hipótesis nula:** “No Existe relación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial”, su nivel de significancia: el P-Valor o significancia bilateral = 0,05; $\alpha = 0,05$ (5% de error).

Asimismo:

Prueba estadística a emplear: Con el Software Estadístico SPSS vs 24, se hizo la prueba de la normalidad, y siendo la muestra igual a 42 encuestas y esto es < 50 se usó Shapiro-Wilk, cuyos resultados fueron:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CulturaOrganizacional	,309	42	,000	,816	42	,000
SatisfacciónLaboral	,273	42	,000	,811	42	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los criterios para la decisión, en la sección de Shapiro-Wilk, la Significancia bilateral (Sig) o los P-valor $< 0,05$, se aprecia que la variable aleatoria no tiene una distribución normal, por tanto, se debió utilizar una Prueba No Paramétrica, que se sustenta además debido a que la data requerida en las encuestas es del tipo ordinal, y la muestra < 50 , recabado por conveniencia, para lo cual se usó la Prueba Rho de Spearman.

Los criterios para la conclusión final: Si los estadísticos que resultan arrojan un P-valor calculado $< 0 =$ que el error determinado (P-valor $< 0,05$), se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), dejándose de lado la Hipótesis Nula (H_o).

La Rho de Spearman evalúa el grado de asociación de las variables del nivel ordinal, para el caso la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral, y lo vuelve directamente una prueba no paramétrica que tiene condiciones como que la data tiene que ser pares de la data ordenada, en otras palabras, quien participó en la encuesta de una variable, también debe participar de la otra. Los resultados obtenidos fueron:

Correlaciones no paramétricas

			CulturaOrgani zacional	SatisfacciónL aboral
Rho de Spearman	CulturaOrganizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	SatisfacciónLaboral	Coefficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

Tabla 8. Interpretación del grado de correlación de Rho de Spearman

Rangos	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe Correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Interpretación:

En base al coeficiente de correlación obtenido a través del SPSS, de 0,813 que se acerca a 1,00 y que de acuerdo a la tabla del grado de Co-relación_ de Rho de Spearman tiene “correlación positiva – directa muy fuerte”, de la cultura de la empresa con la satisfacción en el trabajo, por lo cual, se termina aceptando la hipótesis alternativa (H_a) – la hipótesis del investigador, así como rechazando la hipótesis nula (H_0), al dar una significancia bilateral P-valor del 0,000, que es $< 0,01$. Además, siendo +0,813 (+ positivo), esta relación es directamente: es decir, si una variable crece o mejor, la otra también lo hace, pues ambas se afectan e influyen la una en la otra, de forma causal.

En conclusión, se puede decir con 99% de grado confianza que, “Si hay una relación positiva – directa muy fuerte entre: “la cultura de la institución y la satisfacción de los trabajadores de Municipalidad Provincial”.

V. DISCUSIÓN

Partiendo la Cultura en la Organizacional y la Satisfacción en el Trabajo, estas se relacionan con las personas que allí laboran, de forma que su presencia en la unidad de estudio da la posibilidad de plantear mejoras a ellas en beneficio de la institución, más aún, si es correlacional es directa, se podrán desarrollar planes y/o programas que generarán mejoras permanentes, sobre todo si el mejorar una de ellas, ayuda para optimizar a la otra, por tanto el trabajo es conjunto, y aportan a la misión de la institución en favor de la provincia.

Tomando en cuenta los requerimientos de la metodología, y en base a los resultados encontrados en cada objetivo específico, más de un elemento puede dar pie a su análisis y a promover su discusión:

En relación al Nivel de la Cultura Organizacional en la municipalidad, en el gráfico 1, nivel porcentual de la variable cultura organizacional, puede verse que el 45% de sus servidores creen que el nivel es regular, en tanto un 30% creen que es insuficiente, y un 9% creen que es nulo y muy limitado. Sin embargo, el 13% afirma que el nivel es bueno y solo un 1% cree que es muy bueno. Así, quietando la parte neutral, un 39% que cree que es insuficiente y nulo versus un 14% que afirma que es bueno o muy bueno, solo la tercera parte.

Asimismo, en el gráfico 2, haciendo un análisis e interpretación en sus cuatro dimensiones, 1) Implicación, 2) Consistencia, 3) Adaptabilidad, y; 4) Misión, se puede apreciar que: la dimensión misión es quien tiene mayor nivel de regular 50%, la dimensión implicancia es quien tiene el mayor nivel de insuficiente 33%, la dimensión consistencia es quien tiene mayor nivel de bueno 17%, la dimensión de implicancia quien tiene el mayor nivel de insuficiente y nulo 12%, y finalmente la dimensión de consistencia quien tiene el mayor nivel de muy bueno 4%. Se aprecia además que las dimensiones tienen el mismo modelo que la variable acumulada, más menos el porcentaje promedio que presentan.

En relación al Nivel de la Satisfacción Laboral en la municipalidad, en el gráfico 3, nivel porcentual de la variable satisfacción de los servidores, nos muestra que

el 45% de los trabajadores afirman que el nivel es regular, un 25% afirman que es insuficiente, y un 8% creen que es limitado y nulo. Sin embargo, el 19% creen que el nivel es bueno y hasta el 3% cree que es muy bueno. Así, quietando la parte central, un 33% que cree que es insuficiente y nulo versus un 22% que creen que es bueno o muy bueno.

Asimismo, en el gráfico 4, haciendo un análisis de sus siete dimensiones, 1) Condiciones físicas y materiales, 2) Beneficios laborales y remunerativos, 3) Políticas administrativas, 4) Relaciones sociales, 5) Desarrollo personal, 6) Desempeño de tareas, y; 7) Relación con la autoridad, se aprecia la dimensión beneficios laborales y remunerativos es quien tiene mayor nivel de regular 49%, la dimensión desarrollo personal es quien tiene el mayor nivel de insuficiente 30%, la dimensión condiciones físicas y materiales es quien tiene mayor nivel de bueno 23%, la dimensión desarrollo personal quien tiene el mayor nivel de insuficiente y nulo 10%, y finalmente la dimensión relaciones sociales quien tiene el mayor nivel de muy bueno 5%. Además, se aprecia que las dimensiones tienen el mismo modelo que la variable acumulada.

En relación al planteamiento de propuestas de mejoras de los niveles de Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en la municipalidad, según el gráfico 5, se puede apreciar el comparativo de los niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral en el ámbito de la entidad, que se puede inferir coincidencias, que además al existir una relación positiva directa, saldrían propuestas varias para mejorar la relación con el personal de la institución, y en el ámbito de las dos variables, en base a Cultura Organización, y dimensiones, pueden asumirse estrategias, las mismas deben influir en la Satisfacción de las personas y sus dimensiones, que se evidenciarán en los servicios que la entidad ofrece a la colectividad del ámbito de su intervención, y que aportará a mejorar la calidad de vida de los pobladores de la provincia.

Finalmente, en relación de la Cultura de la organización y la Satisfacción en el trabajo en la municipalidad, se puede interpretar por todo lo que se aprecia en los gráficos estadísticos, que existe una relación natural entre ambas variables, sobre todo de la independiente en la dependiente, y que el trabajo en la primera impactará en la segunda, y que ambas impactan en el rol social de la entidad, y esto podrá evidenciarse tanto al interno como hacia afuera.

5.2. Con relación a la metodología de la investigación:

Esta metodología sumada a la interpretación de los problemas encontrados en la entidad, con apoyo de trabajadores y corroborados por algún funcionario, no solo sirvió para ubicar las variables de estudio, sino sobre todo para aportar a la mejora del personal que allí laboran, y como parte del propósito de incrementar el nivel en la cultura de la organización, de forma que se convierta en elemento de cambio, para mejorar la satisfacción de los servidores, razón por la cual se aceptó la realización del estudio cuantitativo, de forma que se defina la relación integral de las variables seleccionadas, por lo cual, se buscó que el diseño del estudio permita dicha asociación, correlacional y transversal, evidenciando la causa - efecto entre las variables, que se ratifica con la correlación directa.

5.3. Con relación a los antecedentes de la investigación:

Sulca, T. (2018), en su investigación, consideró las mismas variables que esta investigación, buscó determinarse relación entre la variable independiente y la variable dependiente, investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo, de corte transeccional y correlacional, encontrándose correlación significativa entre las variables de la investigación, pudo concluir que existe correlación positiva alta entre las variables a partir de lo cual pudo plantear una serie de propuestas para mejorar tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral. Como se puede apreciar los resultados fueron similares a lo obtenido por este estudio.

Guevara, C. y Cuadros, J. (2018), cuyas variables también fueron las mismas de ésta investigación, y también busco determinar relación que existe de las dos variables citadas. A partir de allí, los resultados estadísticos obtenidos, a partir

del uso de las tablas de frecuencia y sus gráficos resultantes mostraron la relación de ambas variables y a través del programa SPSS vs22, se demostró la existencia de la relación directa de las dos variables en estudio, por lo cual la hipótesis del investigador fue aceptada, y el análisis de correlación determina la relación directa con $r = 0.382$, por niveles aceptables de la investigación, por lo cual la relación de las variables muestra nivel de confianza del 95%. A partir de allí se recomiendan algunas actividades para la mejora del personal, haciendo una comparación con ésta investigación, se puede apreciar que existe algunas coincidencias, sobre todo a partir de los resultados y su discusión.

Corimayhua, O. (2019), en su investigación cuyas variables son similares a ésta buscó demostrar la relación de variables, un estudio con enfoque cuantitativo, correlacional, y diseño transversal, cuyos datos se trabajaron con estadística paramétrica y correlación de r Pearson. Los hallazgos mostraron la correlación directa moderada y significativas de la cultura institucional, sus dimensiones y la satisfacción en el centro laboral. A partir de los resultados y su discusión, se comienzan a encontrar coincidencias con ésta investigación, pues en ambas se plantean mejoras para el personal, trabajadas desde la Cultura Organizacional y que impacta en la Satisfacción Laboral.

Briceño, F. (2017), en su estudio cuyas variables coinciden con éste estudio y que pretendió determinar el nivel de relación de las variables de la unidad de estudio, una investigación descriptiva correlacional, y que concluyó que existe relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral. De acuerdo con la correlación de Pearson determina que es una relación alta además de significativa y que permite corroborar la hipótesis alternativa, es decir que si existe relación directa entre las variables y se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido, existen muchas coincidencias con ésta investigación, porque los resultados y su discusión a partir del análisis de las tablas estadísticas y sus gráficos, se pueden determinar propuestas en mejoras de la organización en función que las actividades que se planteen mejoran ambas variables.

Flores, T. y Espinoza, G. (2019), en su estudio cuyas variables son las mismas que las de ésta investigación, cuyo objetivo fue definir relación entre las dos variables, estudio con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de

corte transeccional, correlacional; con resultados de una relación directa significativa media entre la cultura de la organización y la satisfacción en el centro laboral, que son analizadas en sus resultados y su posterior discusión, las mismas que son muy parecidas a esta investigación, aun cuando ésta muestra una relación positiva significativa, las conclusiones y recomendaciones muestran la misma dirección y sentido en ambas entidades.

Valderrama, E. (2021), en su investigación con las mismas variables que ésta investigación cuyo objetivo era comprobar la relación entre ambas variables, una investigación cuantitativa, del tipo correlacional, y cuya conclusión muestra que existe correlación directa y significativa de las variables independiente con la dependiente, lo que la hace muy similar a ésta investigación, por lo que los resultados y la posterior discusión son similares, así como las conclusiones y sus respectivas recomendaciones, las mismas que tienen a mejorar la variable independiente que impactará en la variable dependiente, y en ambos casos la mejorar del personal de las entidades.

5.4. Con relación a las encuestas y su procesamiento:

La técnica fue la encuesta, que se usó y su instrumento fue el cuestionario, ambos fueron validados por los jueces expertos, y viabilizados por el Alfa de Cronbach, asimismo, se incluyó una cláusula de inclusión y otra de exclusión para filtrar aquellas que cubran requisitos para su procesamiento, por lo cual algunas encuestas no fueron consideradas, por no cumplir con la integridad en las respuestas de las encuestas, que eran únicas por pregunta, o dejarlas en blanco, o quizá duplicada sus respuestas en algunos casos.

Asimismo, se explicó a cada colaborador participante de la importancia de responder encuestas con objetividad de forma que la investigación permita aportar a la mejora de la institución, sin embargo, al ser una investigación del tipo no experimental, los datos se respetaron tal cual como fueron puestas en cada ítem, y siendo transeccional, los datos se tomaron en un solo momento. Esta situación, se expresa en función que podría existir alguna contradicción a la hora de corroborarse con la observación de datos, sobre todo por parte de quienes conocen la realidad de la entidad.

5.5. Con relación a la relevancia de la investigación:

Esta investigación en particular, a partir del método científico es importante no solo por aportar en los campos diversos de la ciencia, y en la mejora de la metodología y su aplicación para la generación de antecedentes, sino que es un pilar que contribuirá a mejorar el bienestar y calidad de vida y de trabajadores y población en general, sino que también en el crecimiento y formación de futuros profesionales y/o en la obtención de posgrados quienes a través de la investigación pueden generar desarrollo de las organizaciones.

Además, es importante porque va a contribuir con nuevos conocimientos adentro como afuera de la municipalidad, buscando generar indirectamente mejorar la situación del problema encontrado y fortalecer las condiciones académicas científicas de quienes puedan nutrirse del estudio.

Este estudio es relevante porque se están considerando dos elementos – variables relacionadas con los trabajadores de la municipalidad, por lo que aportará a su crecimiento de la cultura organizacional, lo que aportará a trabajar mejor y en un mejor clima laboral, lo que les generará satisfacción.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a la Cultura Organizacional, el nivel con mayor predominio es el regular con un 45%, lo mismo que se observan en sus cuatro dimensiones, denotándose que el nivel con más énfasis en la dimensión Misión con un 50%, y le sigue el insuficiente con un 30% con mayor soporte en las dimensiones de implicación y adaptabilidad con 33%.
2. En cuando a la Satisfacción Laboral, el nivel con mayor predominio es el regular con 45%, al igual que en sus siete dimensiones, denotándose que el nivel con más énfasis en la dimensión Beneficios Laborales y Remunerativos con 49%, le sigue insuficiente con 25% con mayor soporte en la dimensión de Desarrollo Personal con 30%.
3. Haciendo la comparación de las variables Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral, se observó que en ambos casos que su nivel con mayor predominio es el regular con un 45%, seguidos por insuficiente con 30% y 24% respectivamente, y en ambos casos sigue es mucho con 13% y 19% respectivamente, inverso en éste caso.
4. En base al coeficiente de correlación Rho de Spearman se define que la Cultura Organizacional tiene correlación positiva-directa muy fuerte en la Satisfacción Laboral de sus trabajadores, de forma que alguna acción con planes estratégicos en la variable independiente, le afecta en mejora en la variable dependiente, y ambas en la percepción de mejoras en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que el Consejo Municipal y el Alcalde interpreten la situación actual del personal de la entidad, considerando las variables investigadas, de forma que se pueda mejorar los niveles de cultura organizacional y la satisfacción laboral, sobre todo sabiendo que existe correlación directa y alta entre ambas, de forma que se pueda viabilizar logros de ambas y a través de ellas se puedan alcanzar los objetivos y metas trazadas.
2. Que la Gerencia Municipal, y la Subgerencia de Recursos Humanos, en calidad de unidad técnica, hagan un diagnóstico de la situación del personal de la entidad, de forma que se defina una línea base para aplicar una serie de estrategias relacionadas con su crecimiento y mejoras.
3. Que la Subgerencia de Recursos Humanos, incorpore dentro en el Plan de Desarrollo del Personal exigido por ley, algunas capacitaciones sugeridas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y alineadas a los Objetivos Estratégicos Institucionales, hacia el logro de los resultados ediles.
4. Que la Gerencia de Planificación y Presupuesto y la Subgerencia de Planificación y Presupuesto de la entidad, formule el Plan Estratégico Institucional de forma que se busque garantizar algunos de los Objetivos Estratégicos Institucionales relacionado con las mejoras de la Cultura Organizacional.
5. Que los futuros investigadores, que tengan acceso al estudio, el cual se basó en antecedentes internacionales y nacionales como metodología, puedan desarrollar otro tipo de investigación, otro diseño de investigación de forma que puedan interpretar con mayor profundidad los problemas encontrados.

REFERENCIAS:

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Universidad Autónoma de Baja California.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (2019). *Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil*. Universidad Espíritu Santo UEES.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Alzamora, X., Chancafe, C., & López, A. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral: estudio de caso de tres consultoras de selección en Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12445>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. E. Economía, Ed.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Briceño, F. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores civiles administrativos de la FAP del ALAR3 del distrito Cerro Colorado de Arequipa, Perú 2017*. Universidad Nacional de San Agustín - Facultad de Administración.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5717/ADbranfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición ed. México, D.F. , México : McGraw-Hill Companies, Inc. .
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Segunda edición ed. McGraw-Hill Companies, Inc.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena edición ed. McGraw-Hill Companies, Inc. .
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Córdoba, N. (2020). *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018*. Universidad Nacional de Rosario - Instituto de la Salud Juan Lazarte.
<https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18892/CEI%20-%20MSP%20-%20TESIS%20C%3b3rdoba%20Natali%20Soledad.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Corimayhua, O. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Escuela de Posgrado.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4763/Oscar%20CORIMAYHUA%20LUQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Décima edición ed. Cengage Learning Editores, S.A.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Teor%C3%ADa-y-Dise%C3%B1o-Organizacional.-Richard-Daft.pdf>
- Denison, D., & Neale, W. (2000). *Denison Organizational Culture Survey*. Ann Arbor.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8833/8697>
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). *Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys*. European Journal of work and organizational Psychology.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Díaz, S., Joven, L., & López, M. (2019). *Diagnóstico de la cultura organizacional y la importancia de la satisfacción laboral en la empresa Previred Popayán*. Fundación Universitaria de Popayán - Programa de Psicología.
<http://unividafup.edu.co/repositorio/files/original/7a87d2dab586c397c78d5dae72ba6d2f.pdf>
- Equipo_Celpax. (2016). *¿Qué es un cuestionario de satisfacción laboral y para qué sirve?*
<http://www.celpax.com/es/que-es-un-cuestionario-de-satisfaccion-laboral/>
- Flores, Y., & Espinoza, G. (2019). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa BP Servicios Globales S.A.C., Lima, 2019*. Universidad Privada del Norte - Facultad de Negocios - Carrera de Administración.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23465/Flores%20Sarango%2c%20Yovany%20Del%20Pilar%20-%20Espinoza%20C%3b3rdova%2c%20Geraldine%20Marilyn%20%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones*. McGraw-Hill Companies, Inc.
<https://studylib.es/doc/8925361/organizaciones--comportamiento--estructura-y-procesos---j...>
- Guevara, C., & Cuadros, J. (2018). *Consultoría organizacional y satisfacción laboral en el área de admisión de EsSalud Pisco - Ica 2018*. Universidad Privada Telesup - Facultad de Ciencias Administrativas y Contables - Escuela de Administración, Finanzas y Negocios Globales:
https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/731/1/CUADROS%20AGUILAR%20JESUS%20MANUEL_GUEVARA%20HERNANDEZ%20CARMEN%20OLINDA.pdf

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición ed. McGraw-Hill
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hualcas, M. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos*.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición ed. McGraw-Hill Companies, Inc.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Mendoza, Y., Villamizar, P. A., García, S., & Gutiérrez, J. (2020). *Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander*. Universidad de Investigación y Desarrollo.
<https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/277>
- Ministerio de Ciencia e Innovación - Gobierno de España. (2022). *Ética en la investigación*.
<https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion#:~:text=La%20%C3%A9tica%20en%20la%20investigaci%C3%B3n,el%20progreso%20de%20la%20sociedad.>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13 ed. McGraw-Hill.
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Pérez, P., & Azzollini, S. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Universidad Abierta Interamericana, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6374/6428>
- Pulido, R., & Serrano, A. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II Lima Norte Callao - 2018*. Universidad Nacional del Callao - Escuela de Posgrado - Facultad de Ciencias de la Salud.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4594/TESIS%20RUB%C3%89N%20DARIO%2C%20ANGELITA%2C%20SERRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. Prentice Hall, Inc.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima Edición. Prentice-Hall, Inc.
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. Ciencia Latina: Revista multidisciplinar:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Escuela Superior Tepeji, Ed. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.:
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Schein, E. (1988). *Organizational Culture and Leadership*. Plaza & Janes Editores S.A.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Silva, K. O., & Aldave, Y. P. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Victor Ramos Guardia - Huaraz, 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego - Facultad de Ciencias de la Salud.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5103/1/RE_SE.ENFERMERIA_YULIANA.ALDAVE_KAREN.SILVA_INFLUENCIA.CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.pdf
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Sexta edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Sulca, T. (2018). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en el área comercial de la empresa GMG Comercial Perú S.A. - 2018*. Universidad Autónoma del Perú - Facultad de Ciencias de Gestión - Escuela de Administración de Empresas.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1401/Sulca%20Garnique%20Tatiana%20Charlotte.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- The Denison Organizational Culture Survey. (2022). *Encuestas de cultura organizacional*.
<https://www.denisonconsulting.com/es/culture-surveys/>
- Tinoco, O., Quispe, C., & Bentrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. R. d. Industrial, Ed. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Ingeniería Industrial.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81640856007>

- Trinidad, J. (2016). *La cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Delegación Federal de la Secretaría de Educación Pública en el Estado de Tabasco*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco UJAT - División Académica de Ciencias Económico - Administrativas DACEA. <http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1810/1/849-1501-A.pdf>
- Valderrama, E. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Manufacturas de Calzado CARUBI S.A.C., 2020*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27622/Valderrama%20Tapia%2c%20Estefany%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, G. F. (2019). *Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes y administrativos de una Institución de Educación Tecnológica Superior de Lima*. Universidad San Martín de Porres - Sección de Posgrado. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5435/VEGA_GG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zegarra, M. (2020). *Adaptación y propiedades psicométricas del “Denison Organizational Culture Survey” en empresas de Lima Metropolitana*. Universidad de Lima - Facultad de Psicología - Carrera de Psicología. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12108/Zegarra_Ballon.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método	Población y muestra
<p>Problema general: ¿Existe relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad, año 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de Cultura Organizacional en una Municipalidad Provincial; 2. Determinar el nivel de Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial; 3. Plantear propuestas de mejora de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial. 	<p>Hipótesis Alternativa (Ha): "Existe relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad, año 2022".</p>	<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Implicación. 1.2. Consistencia. 1.3. Adaptabilidad. 1.4. Misión. <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Condiciones físicas. 2.2. Beneficios laborales y remunerativos. 2.3. Política administrativa. 2.4. Relaciones sociales. 2.5. Desarrollo personal. 2.6. Desempeño de tareas. 2.7. Relación con la autoridad. 	<p>Tipo y diseño de investigación: La investigación tiene un enfoque cuantitativo, relacionado con el método deductivo, bajo un diseño no experimental de corte transversal o transeccional, del tipo correlacional y causal, que ha tomado a las encuestas como técnica y a sus cuestionarios como instrumentos para recolectar los datos de la muestra, que fue seleccionada por conveniencia e intencional.</p>	<p>Población: Servidores de la Municipalidad Provincial de Otuzco.</p> <p>La Muestra: Definida por tipo de muestreo, y por la Estado de Emergencia vigente, solo se considerarán un máximo de 42 servidores, de un total de 209 servidores como población en una municipalidad.</p> <p>Unidad de análisis: Servidores administrativos de los órganos y unidades organizacionales de la entidad.</p> <p>Muestreo: No Probabilístico, porque la normalidad no ha llegado aún y al sumarse al Estado de Emergencia vigente, para determinar la muestra se aplicaron los criterios de conveniencia e intencional.</p>

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.I: Cultura Organizacional.	“La Cultura Organizacional está referida a valores, creencias y principios importantes que constituyen la base del sistema gerencial de la empresa”, Denison, D. et al. (2000).	La Cultura Organizacional se midió con la data lograda por los instrumentos validados por jueces, a nivel de los ítem por indicador y su dimensión respectiva, de forma que se puedan conocer el sentir de los servidores participantes.	1. Implicación	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades 	Ordinal
			2. Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración 	
			3. Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo 	
			4. Misión	<ul style="list-style-type: none"> - Visión de futuro - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos 	

V.D: Satisfacción Laboral	<p>“La satisfacción laboral representa el estado emocional que puede ser placentero consecuencia de la percepción del empleado respecto de su trabajo. Reacción por la comparación de los resultados obtenidos en función de lo que esperaba”, Palací, F. (2005).</p>	<p>La Satisfacción Laboral se midió a partir de los datos de la municipalidad con los instrumentos diseñados: a nivel de variables, dimensiones e indicadores, de manera que se puedan interpretar su percepción, las mismas que fueron ratificadas con la observación del investigador.</p>	1. Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura de trabajo - Comodidad de ambientes 	Ordinal
			2. Beneficios laborales y remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios sociales - laborales - Buen trato económico 	
			3. Política administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Normas laborales - Principios, reglas y directrices - Toma de decisiones 	
			4. Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Clima Laboral - Solidaridad y colaboración - Interrelación y comunicación 	
			5. Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y crecimiento - Motivación y autorrealización - Liderazgo 	
			6. Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte a la productividad - Información y organización 	
			7. Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Buen trato de los superiores - Valoración de su trabajo 	

Anexo 3:

Matriz de Instrumentos

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº ÍTEMS	%	ÍTEMS
Variable Independiente: Cultura Organizacional	1. Implicación	Empoderamiento	1	3.448	¿Se fomentan el empoderamiento e iniciativa para decidir y aportar con mejoras a la entidad?
		Trabajo en equipo	2	3.448	¿Se hace trabajo en equipo – colaborativo para asumir las actividades y tareas?
		Desarrollo de capacidades	3	3.448	¿Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas?
	2. Consistencia	Valores centrales	4	3.448	¿La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la entidad?
		Acuerdo	5	3.448	¿Se coordinan acuerdos conciliados con los servidores para generar mejoras?
		Coordinación e integración	6	3.448	¿Se promueve coordinaciones e integración de los trabajadores en beneficio de la institución?
	3. Adaptabilidad	Orientación al cambio	7	3.448	¿Están preparados para adaptarse a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos?
		Orientación al cliente	8	3.448	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos?
		Aprendizaje organizativo	9	3.448	¿Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas?
	4. Misión	Visión de futuro	10	3.448	¿Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo?
		Dirección y propósitos estratégicos	11	3.448	¿Se tienen claro los objetivos y se plantear estrategias, y manejo de recursos para concretarlos?
		Metas y objetivos	12	3.448	¿Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinar actividades y tareas para lograrlos?

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral	1. Condiciones físicas y materiales	Infraestructura de trabajo	1	3.448	¿La infraestructura, las condiciones físicas y los materiales, facilitan el trabajo sin generarles riesgos?
		Comodidad de ambientes	2	3.448	¿Existe comodidad en ambientes y mobiliarios para realizar labores sin contratiempos?
	2. Beneficios laborales y remunerativos	Beneficios sociales – laborales	3	3.448	¿Se reciben beneficios sociales de acuerdo a ley, a través de la planilla o la modalidad de contratación?
		Buen trato económico	4	3.448	¿Los sueldos o salarios que se paga están acorde con las funciones o responsabilidad que se tienen?
	3. Política administrativa	Normas laborales	5	3.448	¿Se aplican las normas laborales en favor de los servidores dentro de sus funciones que realizan?
		Principios, reglas y directrices	6	3.448	¿Los principios y reglas de la entidad están alineados y articulados con buenas prácticas de valores?
		Toma de decisiones	7	3.448	¿Se delega la toma de decisiones en función de la responsabilidad que los servidores tienen?
	4. Relaciones sociales	Clima Laboral	8	3.448	¿El clima laboral es agradable y motiva la generación de compromisos y lealtad entre sus servidores?
		Solidaridad y colaboración	9	3.448	¿Se practica la solidaridad y la colaboración entre los integrantes de la entidad en favor de la gestión?
		Interrelación y comunicación	10	3.448	¿La interrelación social y comunicación efectiva entre compañeros permite generar el apoyo mutuo?
	5. Desarrollo personal	Capacitación y crecimiento	11	3.448	¿Se apuesta por la capacitación y crecimiento integral de los servidores ediles?
		Motivación y autorrealización	12	3.448	¿Se motiva a los servidores a trabajar en su autorrealización personal y profesional?

	Liderazgo	13	3.448	¿Se fomenta el liderazgo de forma que se genera un compromiso para lograr los objetivos?
6. Desarrollo de tareas	Aporte a la productividad	14	3.448	¿Los trabajadores aportan a la productividad ya la generación de valor desde el rol que desempeñan?
	Información y organización	15	3.448	¿La entidad facilita información a sus trabajadores para mejorar la organización de sus labores?
7. Relación con la autoridad	Buen trato de los superiores	16	3.448	¿Existe buen trato en la entidad, que genera confianza y libertad para innovar?
	Valoración de su trabajo	17	3.448	¿Es buena la relación entre jefes y subordinados y se trabaja con respeto, responsabilidad y compromiso?

Total		29	100%	
-------	--	----	------	--

Anexo 4

Cuestionarios para las Encuestas

Instrumento 1: Cuestionario de Cultura Organizacional.

La encuesta tiene el objeto saber la “**Cultura Organizacional en una Municipalidad Provincial de La Libertad**”, y ayudará a tener información para mejoras de la entidad a partir de las propuestas que se harán, por ello solicito responder con objetividad, a las preguntas marcando un aspa (X). Los ítems con 5 alternativas, y Ud. marcará solo una vez por pregunta, entre el 1 y 5:

Criterio	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Puntaje	1	2	3	4	5

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL.

N°	ITEM	LIKERT				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 01. Implicación.					
1	¿Se fomentan el empoderamiento e iniciativa para decidir y aportar con mejoras a la entidad?					
2	¿Se hace trabajo en equipo – colaborativo para asumir las actividades y tareas?					
3	¿Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas?					
	DIMENSIÓN 02. Consistencia.					
4	¿La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la entidad?					
5	¿Se coordinan acuerdos conciliados con los servidores para generar mejoras?					
6	¿Se promueve coordinaciones e integración de los trabajadores en beneficio de la institución?					

	DIMENSIÓN 03. Adaptabilidad.	1	2	3	4	5
7	¿Están preparados para adaptarse a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos?					
8	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos?					
9	¿Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas?					
	DIMENSIÓN 04. Misión.	1	2	3	4	5
10	¿Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo?					
11	¿Se tienen claro los objetivos y se plantean estrategias, y manejo de recursos para concretarlos?					
12	¿Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinan actividades y tareas para lograrlos?					

Profesión y/o Especialidad: _____

Puesto: _____

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Esta encuesta tiene el objeto saber la “**Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad**”, y ayudará a tener información para mejorar la entidad, por ello solicito responder con objetividad, a las preguntas marcando un aspa (X). Los ítems con 5 alternativas, y Ud. marcará solo una vez por pregunta, entre el 1 y 5 tienen los siguientes criterios y puntaje:

Criterio	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Puntaje	1	2	3	4	5

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL.

N°	ITEM	LIKERT				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 01. Condiciones físicas y materiales.					
1	¿La infraestructura, las condiciones físicas y los materiales, facilitan el trabajo sin generarles riesgos?					
2	¿Existe comodidad en ambientes y mobiliarios para realizar labores sin contratiempos?					
	DIMENSIÓN 02. Beneficios laborales y remunerativos.					
3	¿Se reciben beneficios sociales de acuerdo a ley, a través de la planilla o la modalidad de contratación?					
4	¿Los sueldos o salarios que se paga están acorde con las funciones o responsabilidad que se tienen?					
	DIMENSIÓN 03. Políticas administrativas.					
5	¿Se aplican las normas laborales en favor de los servidores dentro de sus funciones que realizan?					
6	¿Los principios y reglas de la entidad están alineados y articulados con buenas prácticas de valores?					
7	¿Se delega la toma de decisiones en función de la responsabilidad que los servidores tienen?					

	DIMENSIÓN 04. Relaciones sociales.	1	2	3	4	5
8	¿El clima laboral es agradable y motiva la generación de compromisos y lealtad entre sus servidores?					
9	¿Se practica la solidaridad y la colaboración entre los integrantes de la entidad en favor de la gestión?					
10	¿La interrelación social y comunicación efectiva entre compañeros permite generar el apoyo mutuo?					
	DIMENSIÓN 05. Desarrollo personal.	1	2	3	4	5
11	¿Se apuesta por la capacitación y crecimiento integral de los servidores ediles?					
12	¿Se motiva a los servidores a trabajar en su autorrealización personal y profesional?					
13	¿Se fomenta el liderazgo de forma que se genera un compromiso para lograr los objetivos?					
	DIMENSIÓN 06. Desempeño de tareas.	1	2	3	4	5
14	¿Los trabajadores aportan a la productividad ya la generación de valor desde el rol que desempeñan?					
15	¿La entidad facilita información a sus trabajadores para mejorar la organización de sus labores?					
	DIMENSIÓN 07. Relación con la autoridad.	1	2	3	4	5
16	¿Existe buen trato en la entidad, que genera confianza y libertad para innovar?					
17	¿Es buena la relación entre jefes y subordinados y se trabaja con respeto, responsabilidad y compromiso?					

Profesión y/o Especialidad: _____

Puesto: _____

Anexo 5

Matriz de Validez de los Instrumentos de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral V.I.: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional.	Dimensión 01. Implicación.	Empoderamiento	1	¿Se fomentan el empoderamiento e iniciativa para decidir y aportar con mejoras a la entidad?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2	¿Se hace trabajo en equipo – colaborativo para asumir las actividades y tareas?						X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	3	¿Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas?						X		X		X		X		
	Dimensión 02. Consistencia.	Valores centrales	4	¿La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la entidad?						X		X		X		X		
		Acuerdos	5	¿Se coordinan acuerdos conciliados con los servidores para generar mejoras?						X		X		X		X		
		Coordinación e integración	6	¿Se promueve coordinaciones e integración de los trabajadores en beneficio de la institución?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional.	Dimensión 03. Adaptabilidad.	Orientación al cambio	7	¿Están preparados para adaptarse a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos?						X		X		X		X		
		Orientación al cliente	8	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos?						X		X		X		X		
		Aprendizaje organizativo	9	¿Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas?						X		X		X		X		
	Dimensión 04. Misión.	Visión de futuro	10	¿Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo?						X		X		X		X		
		Dirección y propósitos estratégicos	11	¿Se tienen claro los objetivos y se plantean estrategias, y manejo de recursos para concretarlos?						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	12	¿Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinan actividades y tareas para lograrlos?						X		X		X		X		

V.D.: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	01. Condiciones físicas y materiales.	Infraestructura de trabajo	1	¿La infraestructura, las condiciones físicas y los materiales, facilitan el trabajo sin generarles riesgos?						X		X		X		X		
		Comodidad de ambientes	2	¿Existe comodidad en ambientes y mobiliarios para realizar labores sin contratiempos?						X		X		X		X		
	02. Beneficios laborales y remunerativos.	Beneficios sociales - laborales	3	¿Se reciben beneficios sociales de acuerdo a ley, a través de la planilla o la modalidad de contratación?						X		X		X		X		
		Buen trato económico	4	¿Los sueldos o salarios que se paga están acorde con las funciones o responsabilidad que se tienen?						X		X		X		X		
	03. Políticas administrativas.	Normas laborales	5	¿Se aplican las normas laborales en favor de los servidores dentro de sus funciones que realizan?						X		X		X		X		
		Principios, reglas y directrices	6	¿Los principios y reglas de la entidad están alineados y articulados con buenas prácticas de valores?						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	7	¿Se delega la toma de decisiones en función de la responsabilidad que los servidores tienen?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	04. Relaciones sociales.	Clima Laboral	8	¿El clima laboral es agradable y motiva la generación de compromisos y lealtad?						X		X		X		X		
		Solidaridad y colaboración	9	¿Se practica la solidaridad y la colaboración entre integrantes en favor de la entidad?						X		X		X		X		
		Interrelación y comunicación	10	¿La interrelación social y comunicación efectiva entre servidores permite generar apoyo mutuo?						X		X		X		X		
	05. Desarrollo personal.	Capacitación y crecimiento	11	¿Se apuesta por la capacitación y crecimiento integral de los servidores ediles?						X		X		X		X		
		Motivación y autorrealización	12	¿Se motiva a los servidores a trabajar en su autorrealización personal y profesional?						X		X		X		X		
		Liderazgo	13	¿Se fomenta el liderazgo de forma que se genera un compromiso para lograr los objetivos?						X		X		X		X		
	06. Desempeño de tareas.	Aporte a la productividad	14	¿Los trabajadores aportan a la productividad ya la generación de valor desde el rol que desempeñan?						X		X		X		X		
		Información y organización	15	¿La entidad facilita información a sus trabajadores para mejorar la organización de sus labores?						X		X		X		X		
	07. Relación con la autoridad.	Buen trato de los superiores	16	¿Existe buen trato en la entidad, que genera confianza y libertad para innovar?						X		X		X		X		
		Valoración de su trabajo	17	¿Es buena la relación entre jefes y subordinados y se trabaja con respeto, responsabilidad y compromiso?						X		X		X		X		

Observaciones respecto a la suficiencia: SIN OBSERVACIONES

Veredicto de su aplicación: Es aplicable Es aplicable solo después de corregir No es aplicable

Apellidos y nombres del juez experto. MAG. ING. CARPIO GALVEZ PABLO ANDRE DNI: 70651080

Grado Académico del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

24 de OCTUBRE del 2022



Firma del Experto

Matriz de Validez de los Instrumentos de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral
V.I.: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional.	Dimensión 01. Implicación.	Empoderamiento	1	¿Se fomentan el empoderamiento e iniciativa para decidir y aportar con mejoras a la entidad?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2	¿Se hace trabajo en equipo – colaborativo para asumir las actividades y tareas?						X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	3	¿Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas?						X		X		X		X		
	Dimensión 02. Consistencia.	Valores centrales	4	¿La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la entidad?						X		X		X		X		
		Acuerdos	5	¿Se coordinan acuerdos conciliados con los servidores para generar mejoras?						X		X		X		X		
		Coordinación e integración	6	¿Se promueve coordinaciones e integración de los trabajadores en beneficio de la institución?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	
										1	2	3	4		5	SI	NO	SI
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional.	Dimensión 03. Adaptabilidad.	Orientación al cambio	7	¿Están preparados para adaptarse a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos?						X		X		X		X		
		Orientación al cliente	8	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos?						X		X		X		X		
		Aprendizaje organizativo	9	¿Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas?						X		X		X		X		
	Dimensión 04. Misión.	Visión de futuro	10	¿Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo?						X		X		X		X		
		Dirección y propósitos estratégicos	11	¿Se tienen claro los objetivos y se plantean estrategias, y manejo de recursos para concretarlos?						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	12	¿Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinan actividades y tareas para lograrlos?						X		X		X		X		

V.D.: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	01. Condiciones físicas y materiales.	Infraestructura de trabajo	1	¿La infraestructura, las condiciones físicas y los materiales, facilitan el trabajo sin generarles riesgos?						X		X		X		X			
		Comodidad de ambientes	2	¿Existe comodidad en ambientes y mobiliarios para realizar labores sin contratiempos?						X		X		X		X			
	02. Beneficios laborales y remunerativos.	Beneficios sociales - laborales	3	¿Se reciben beneficios sociales de acuerdo a ley, a través de la planilla o la modalidad de contratación?						X		X		X		X			
		Buen trato económico	4	¿Los sueldos o salarios que se paga están acorde con las funciones o responsabilidad que se tienen?						X		X		X		X			
	03. Políticas administrativas.	Normas laborales	5	¿Se aplican las normas laborales en favor de los servidores dentro de sus funciones que realizan?						X		X		X		X			
		Principios, reglas y directrices	6	¿Los principios y reglas de la entidad están alineados y articulados con buenas prácticas de valores?						X		X		X		X			
		Toma de decisiones	7	¿Se delega la toma de decisiones en función de la responsabilidad que los servidores tienen?						X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
					1	2	3	4	5									
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	04. Relaciones sociales.	Clima Laboral	8	¿El clima laboral es agradable y motiva la generación de compromisos y lealtad?						X		X		X		X		
		Solidaridad y colaboración	9	¿Se practica la solidaridad y la colaboración entre integrantes en favor de la entidad?						X		X		X		X		
		Interrelación y comunicación	10	¿La interrelación social y comunicación efectiva entre servidores permite generar apoyo mutuo?						X		X		X		X		
	05. Desarrollo personal.	Capacitación y crecimiento	11	¿Se apuesta por la capacitación y crecimiento integral de los servidores ediles?						X		X		X		X		
		Motivación y autorrealización	12	¿Se motiva a los servidores a trabajar en su autorrealización personal y profesional?						X		X		X		X		
		Liderazgo	13	¿Se fomenta el liderazgo de forma que se genera un compromiso para lograr los objetivos?						X		X		X		X		
	06. Desempeño de tareas.	Aporte a la productividad	14	¿Los trabajadores aportan a la productividad ya la generación de valor desde el rol que desempeñan?						X		X		X		X		
		Información y organización	15	¿La entidad facilita información a sus trabajadores para mejorar la organización de sus labores?						X		X		X		X		
	07. Relación con la autoridad.	Buen trato de los superiores	16	¿Existe buen trato en la entidad, que genera confianza y libertad para innovar?						X		X		X		X		
		Valoración de su trabajo	17	¿Es buena la relación entre jefes y subordinados y se trabaja con respeto, responsabilidad y compromiso?						X		X		X		X		

Observaciones respecto a la suficiencia: Sin Observaciones

Veredicto de su aplicación: Es aplicable Es aplicable solo después de corregir [] No es aplicable []

Apellidos y nombres del juez experto: Mag. Guevara Perez Fernando Waldemaro DNI: 96.064.911

Grado Académico del validador: Magister en Gestión Pública

24 de Octubre del 2022



Firma del Experto

Matriz de Validez de los Instrumentos de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral
V.I.: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional.	Dimensión 01. Implicación.	Empoderamiento	1	¿Se fomentan el empoderamiento e iniciativa para decidir y aportar con mejoras a la entidad?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	2	¿Se hace trabajo en equipo – colaborativo para asumir las actividades y tareas?						X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	3	¿Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas?						X		X		X		X		
	Dimensión 02. Consistencia.	Valores centrales	4	¿La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la entidad?						X		X		X		X		
		Acuerdos	5	¿Se coordinan acuerdos conciliados con los servidores para generar mejoras?						X		X		X		X		
		Coordinación e integración	6	¿Se promueve coordinaciones e integración de los trabajadores en beneficio de la institución?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura Organizacional.	Dimensión 03. Adaptabilidad.	Orientación al cambio	7	¿Están preparados para adaptarse a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos?						X		X		X		X		
		Orientación al cliente	8	¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos?						X		X		X		X		
		Aprendizaje organizativo	9	¿Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas?						X		X		X		X		
	Dimensión 04. Misión.	Visión de futuro	10	¿Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo?						X		X		X		X		
		Dirección y propósitos estratégicos	11	¿Se tienen claro los objetivos y se plantean estrategias, y manejo de recursos para concretarlos?						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	12	¿Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinan actividades y tareas para lograrlos?						X		X		X		X		

V.D.: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	01. Condiciones físicas y materiales.	Infraestructura de trabajo	1	¿La infraestructura, las condiciones físicas y los materiales, facilitan el trabajo sin generarles riesgos?							X		X		X		X		
		Comodidad de ambientes	2	¿Existe comodidad en ambientes y mobiliarios para realizar labores sin contratiempos?							X		X		X		X		
	02. Beneficios laborales y remunerativos.	Beneficios sociales - laborales	3	¿Se reciben beneficios sociales de acuerdo a ley, a través de la planilla o la modalidad de contratación?							X		X		X		X		
		Buen trato económico	4	¿Los sueldos o salarios que se paga están acorde con las funciones o responsabilidad que se tienen?							X		X		X		X		
	03. Políticas administrativas.	Normas laborales	5	¿Se aplican las normas laborales en favor de los servidores dentro de sus funciones que realizan?							X		X		X		X		
		Principios, reglas y directrices	6	¿Los principios y reglas de la entidad están alineados y articulados con buenas prácticas de valores?							X		X		X		X		
		Toma de decisiones	7	¿Se delega la toma de decisiones en función de la responsabilidad que los servidores tienen?							X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	04. Relaciones sociales.	Clima Laboral	8	¿El clima laboral es agradable y motiva la generación de compromisos y lealtad?						X		X		X		X		
		Solidaridad y colaboración	9	¿Se practica la solidaridad y la colaboración entre integrantes en favor de la entidad?						X		X		X		X		
		Interrelación y comunicación	10	¿La interrelación social y comunicación efectiva entre servidores permite generar apoyo mutuo?						X		X		X		X		
	05. Desarrollo personal.	Capacitación y crecimiento	11	¿Se apuesta por la capacitación y crecimiento integral de los servidores ediles?						X		X		X		X		
		Motivación y autorrealización	12	¿Se motiva a los servidores a trabajar en su autorrealización personal y profesional?						X		X		X		X		
		Liderazgo	13	¿Se fomenta el liderazgo de forma que se genera un compromiso para lograr los objetivos?						X		X		X		X		
	06. Desempeño de tareas.	Aporte a la productividad	14	¿Los trabajadores aportan a la productividad ya la generación de valor desde el rol que desempeñan?						X		X		X		X		
		Información y organización	15	¿La entidad facilita información a sus trabajadores para mejorar la organización de sus labores?						X		X		X		X		
	07. Relación con la autoridad.	Buen trato de los superiores	16	¿Existe buen trato en la entidad, que genera confianza y libertad para innovar?						X		X		X		X		
		Valoración de su trabajo	17	¿Es buena la relación entre jefes y subordinados y se trabaja con respeto, responsabilidad y compromiso?						X		X		X		X		

Observaciones respecto a la suficiencia: Sin Observaciones

Veredicto de su aplicación: Es aplicable Es aplicable solo después de corregir No es aplicable

Apellidos y nombres del juez experto: Mag. Ing. Galvez Cubas José Carlos DNI: 43.081.362

Grado Académico del validador: Magister en Gestión Pública

24 de Octubre del 2022



Firma del Experto



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Trujillo, 25 de octubre de 2022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
RECIBIDO	
FECHA	28 OCT 2022
EXP. : 9994	FOLIOS: 01
HORA : 9:12	FIRMA: [Firma]

CARTA N° 267-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Helí Adán Verde Rodríguez

Alcalde

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO - DEPARTAMENTO LA LIBERTAD

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **HAROLD PAÚL SÁNCHEZ LUMBA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD, AÑO 2022”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es definir la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



R Benites Aliaga

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 6

Variable: Cultura Organizacional.

Dimensión 1: Implicación.

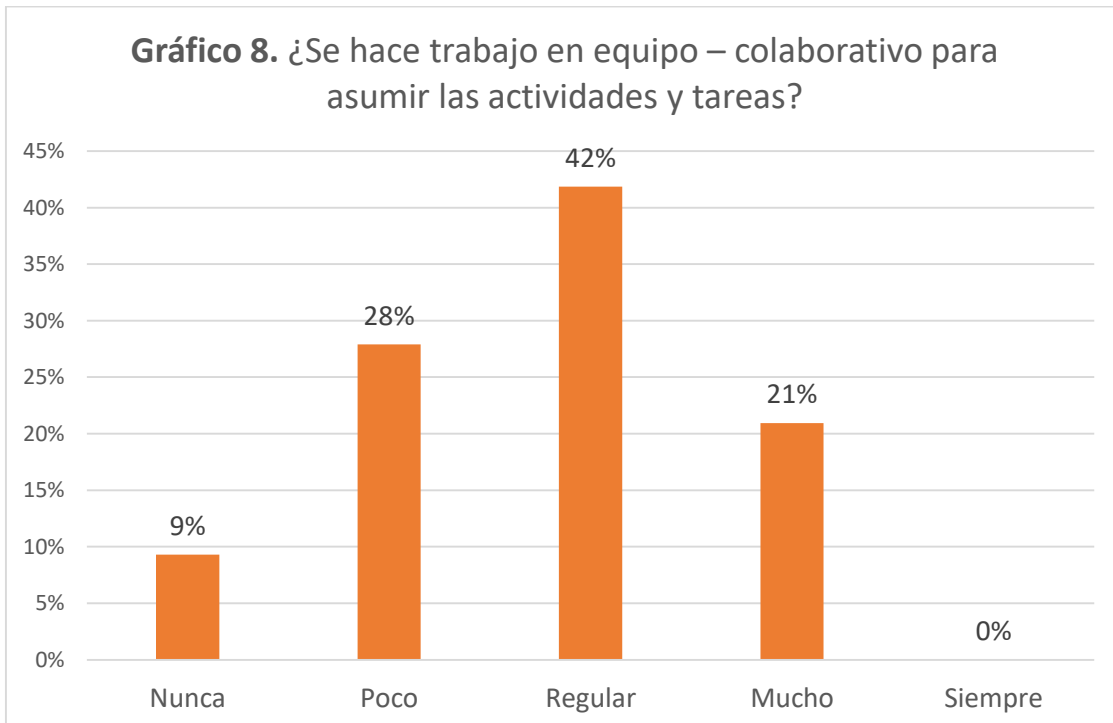
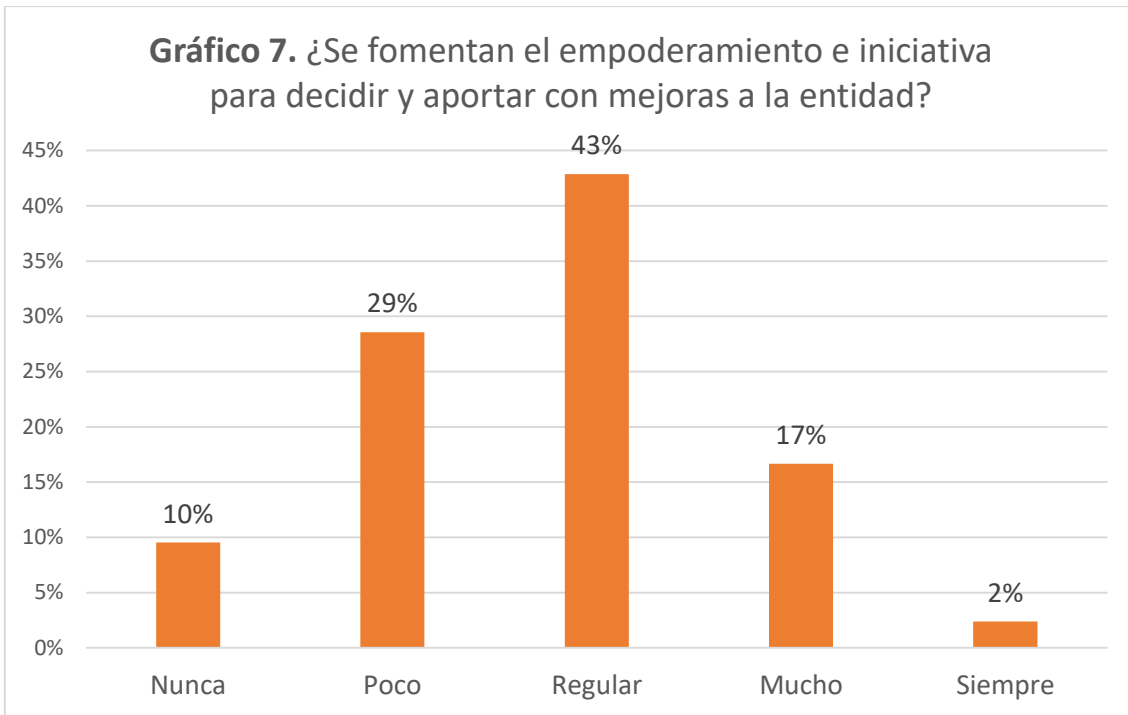
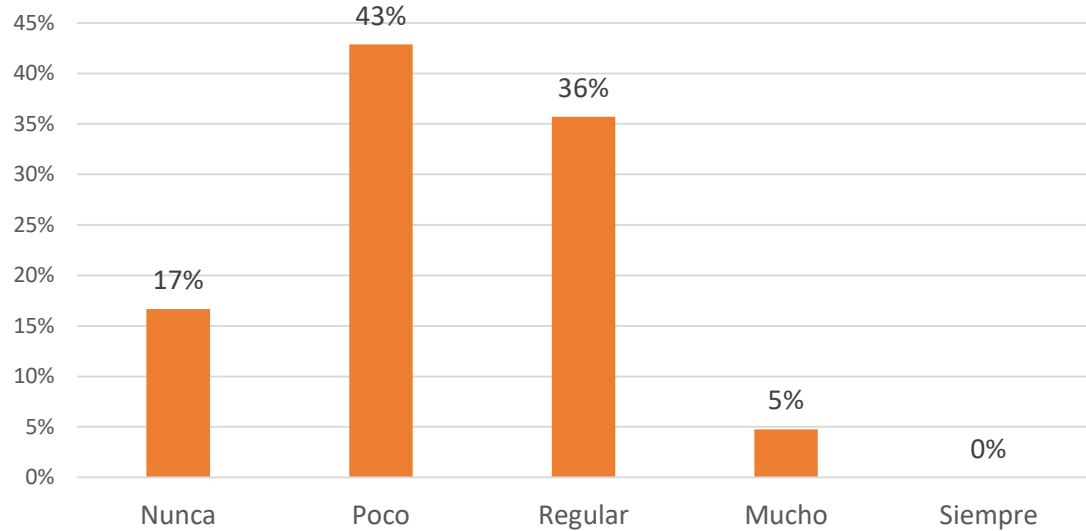


Gráfico 9. ¿Existe una política de crecimiento y capacitación del personal y se aplica a través de programas?



Dimensión 2: Consistencia.

Gráfico 10. ¿La filosofía organizacional contiene valores centrales que se usan en la entidad?

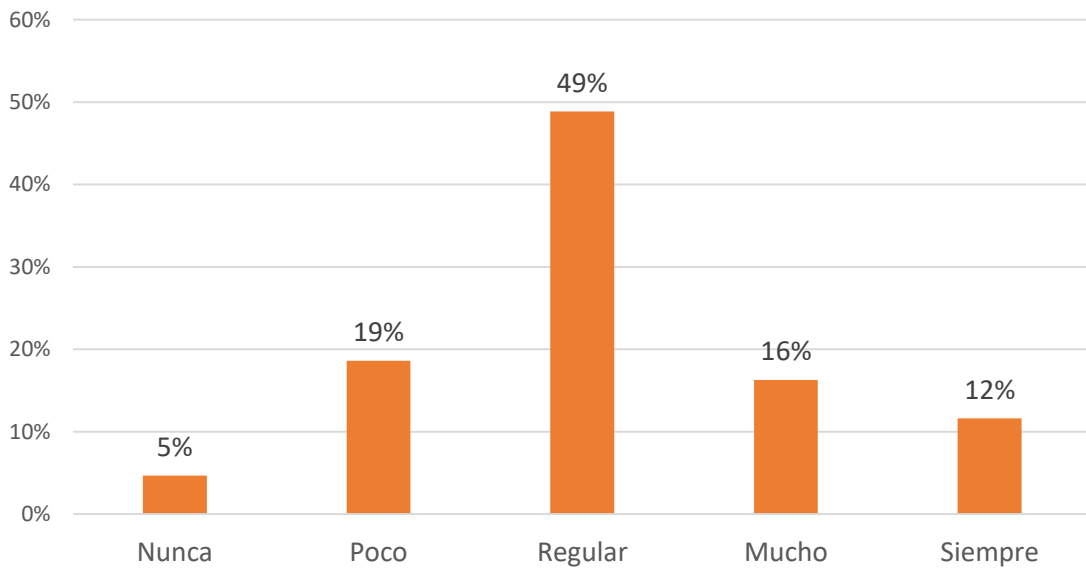


Gráfico 11. ¿Se coordinan acuerdos conciliados con los servidores para generar mejoras?

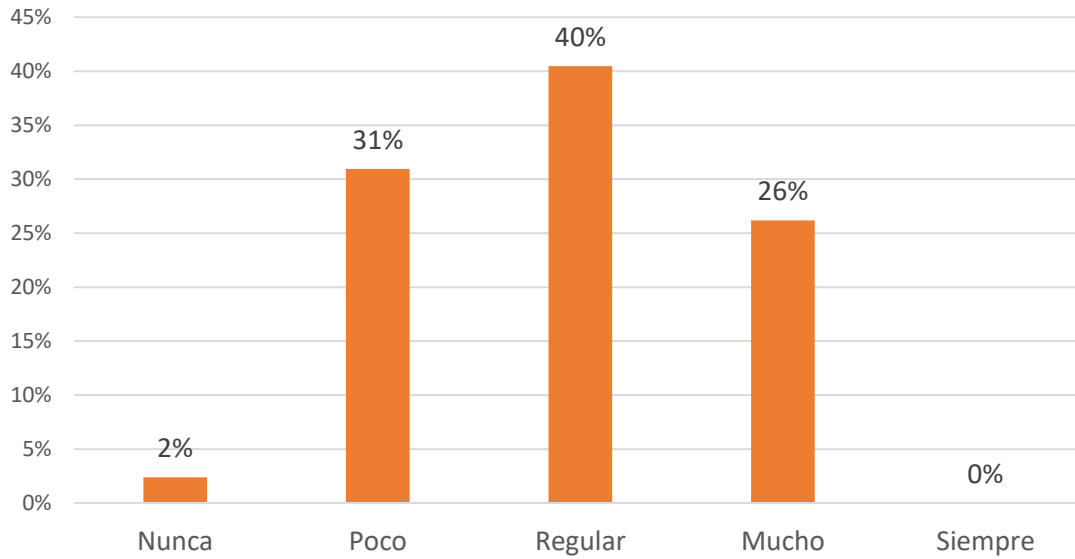
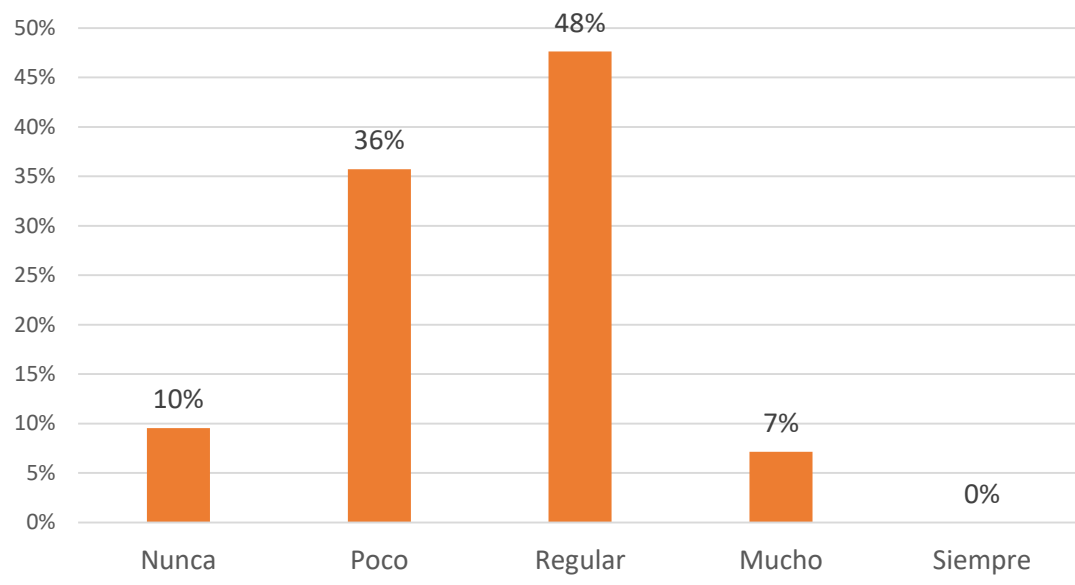


Gráfico 12. ¿Se promueven coordinaciones e integración de los trabajadores en beneficio de la institución?



Dimensión 3: Adaptabilidad.

Gráfico 13. ¿Están preparados para adaptarse a los cambios del entorno de forma que no afecten a los objetivos?

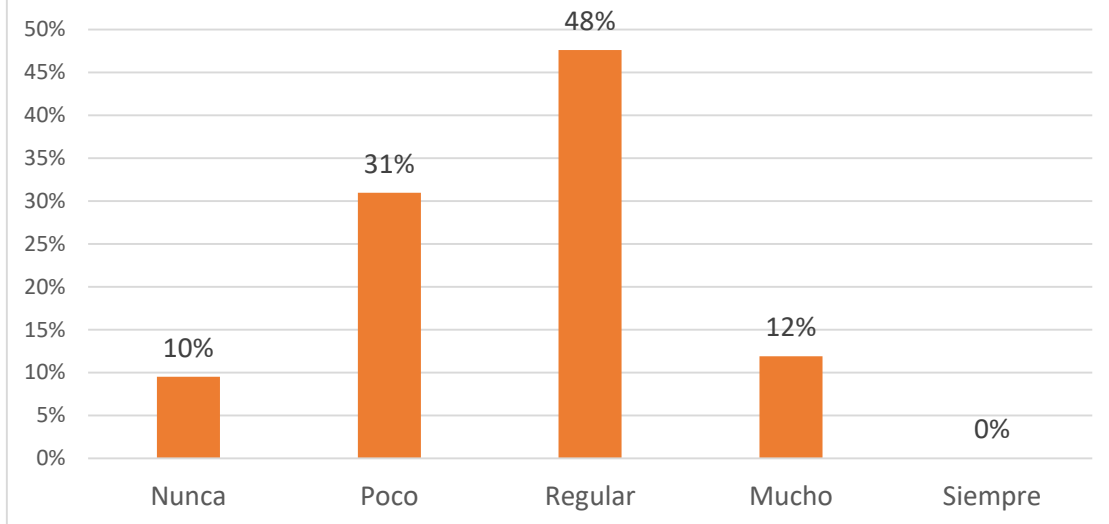


Gráfico 14. ¿Se tiene una cultura de la calidad, con orientación al servicio y beneficio de todos?

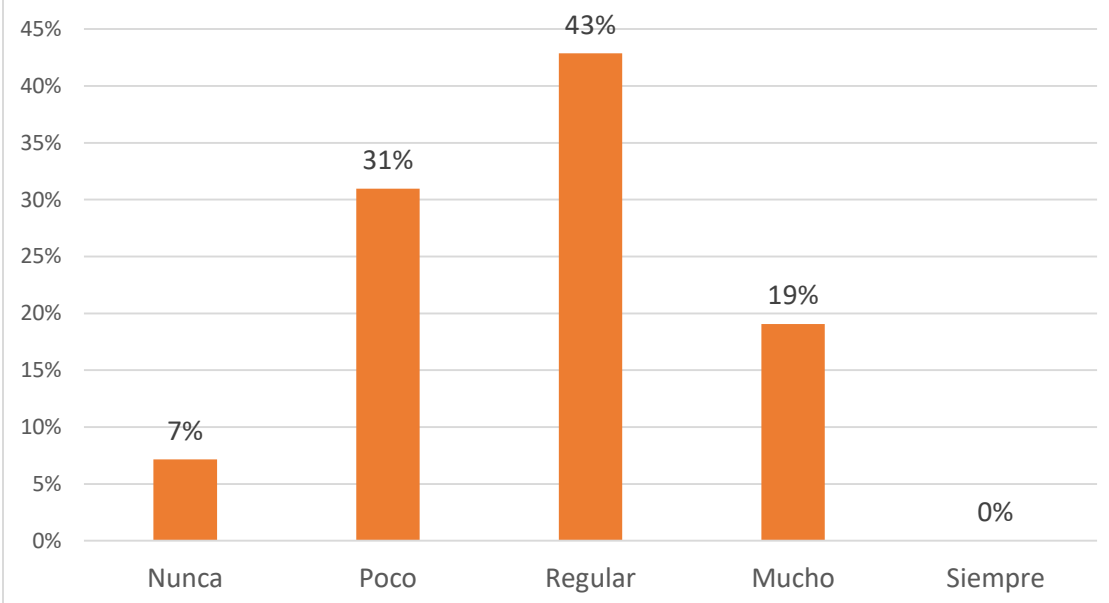
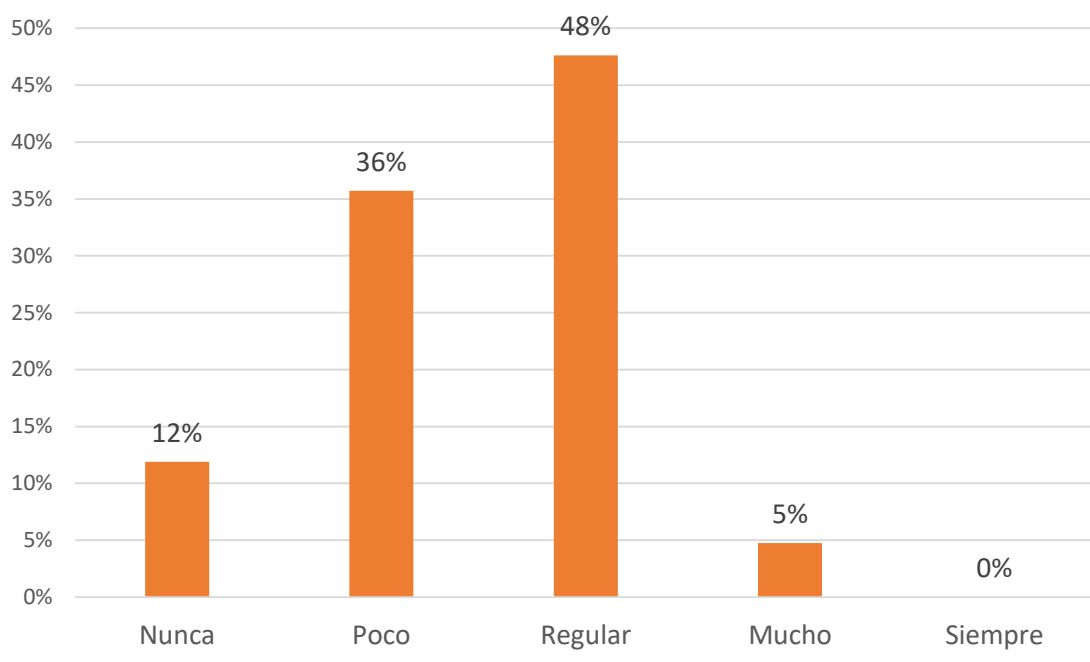


Gráfico 15. ¿Se trabajan acciones de mejora, con conocimientos aprendidos y experiencias logradas?



Dimensión 4: Misión.

Gráfico 16. ¿Existe una visión de futuro definida y socializada de forma que todos aporten para lograrlo?

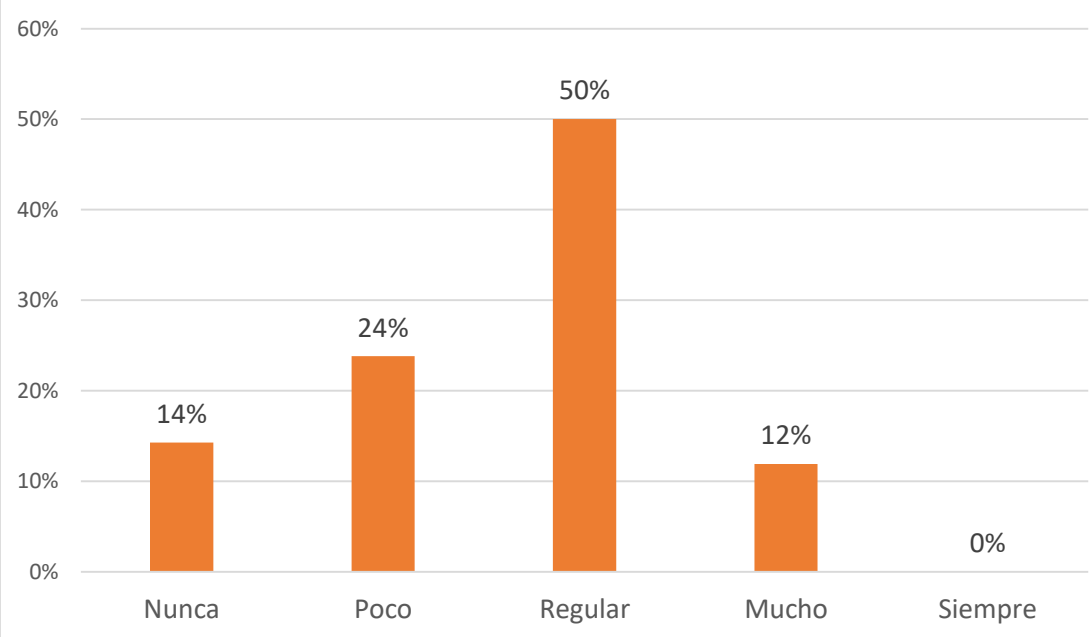


Gráfico 17. ¿Se tienen claro los objetivos y se plantean estrategias, y manejo de recursos para concretarlos?

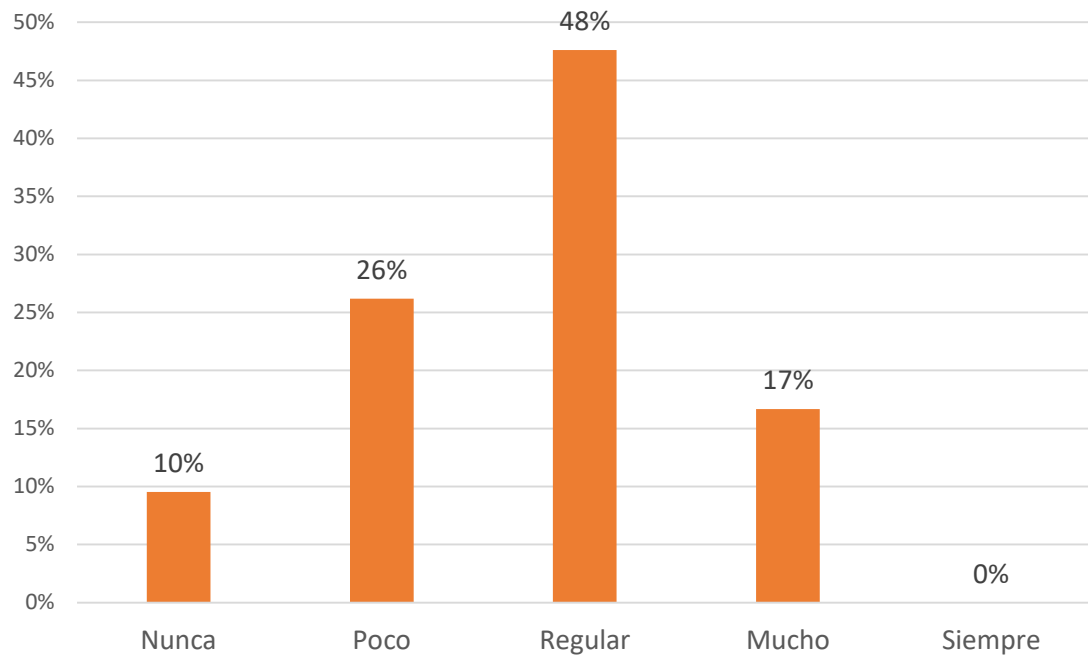
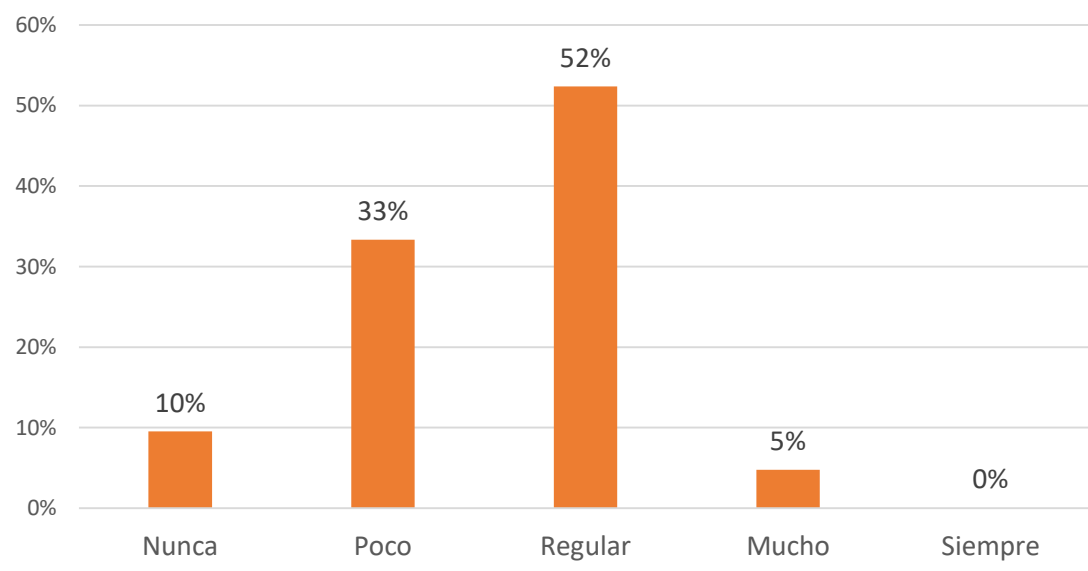
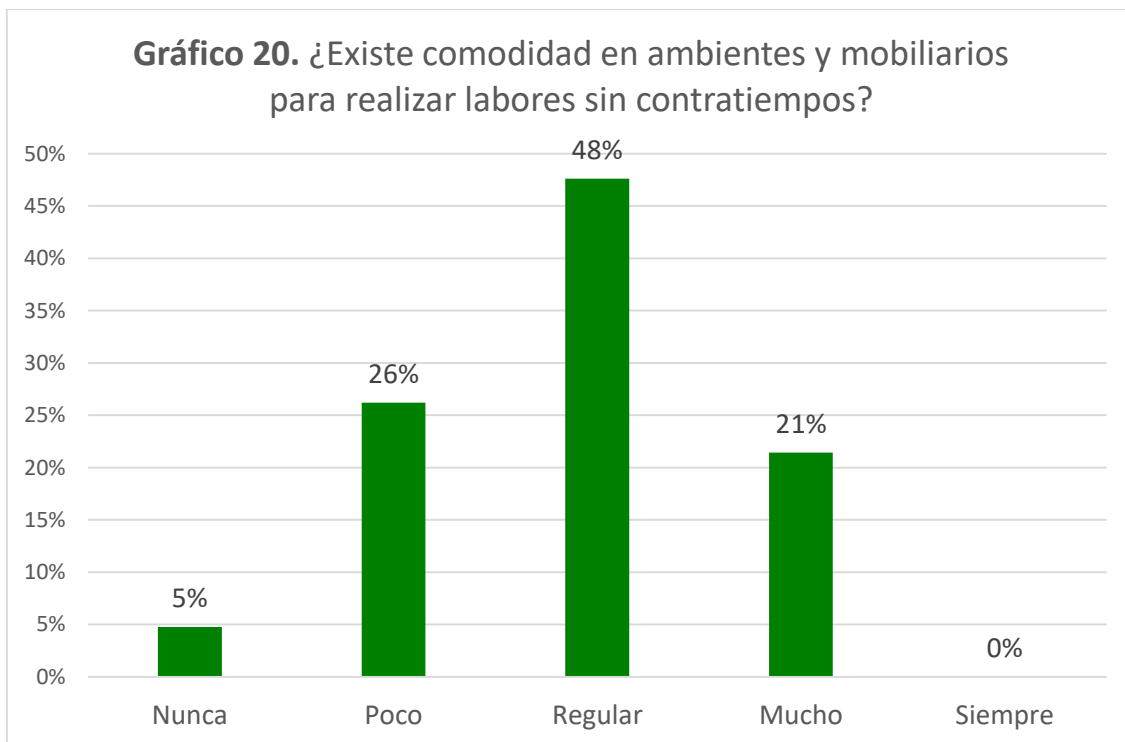
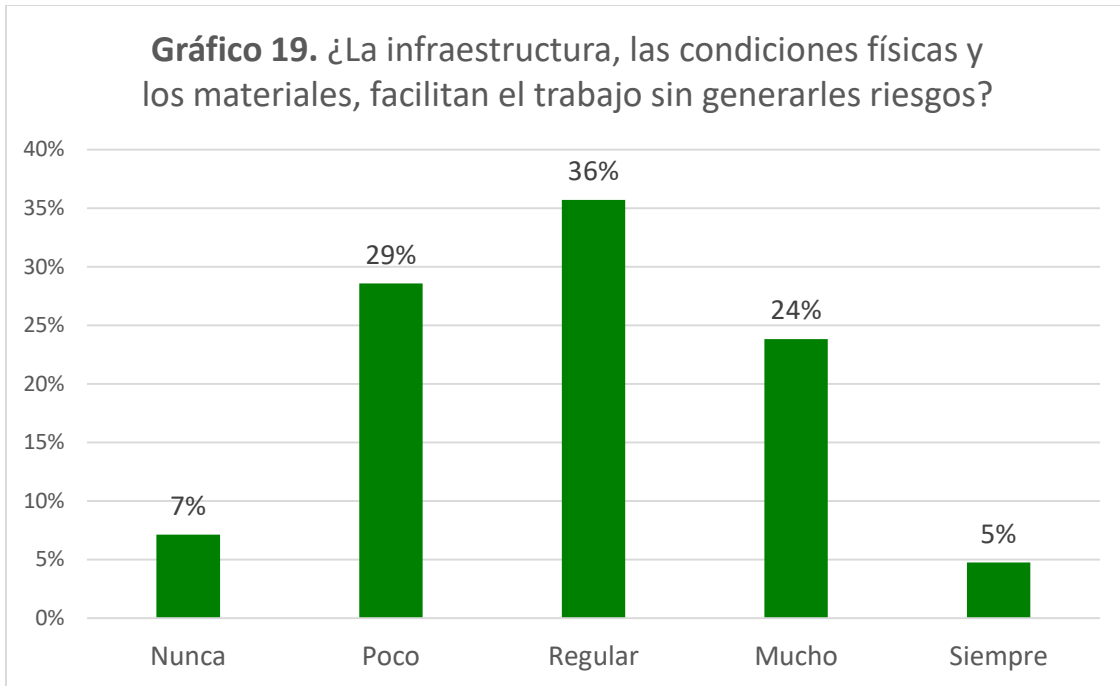


Gráfico 18. ¿Los objetivos y metas se plantean oportunamente, y se determinan actividades y tareas para lograrlos?



Variable: Satisfacción Laboral.

Dimensión 1: Condiciones físicas y materiales.



Dimensión 2: Beneficios laborales y remunerativos.

Gráfico 21. ¿Se reciben beneficios sociales de acuerdo a ley, a través de la planilla o la modalidad de contratación?

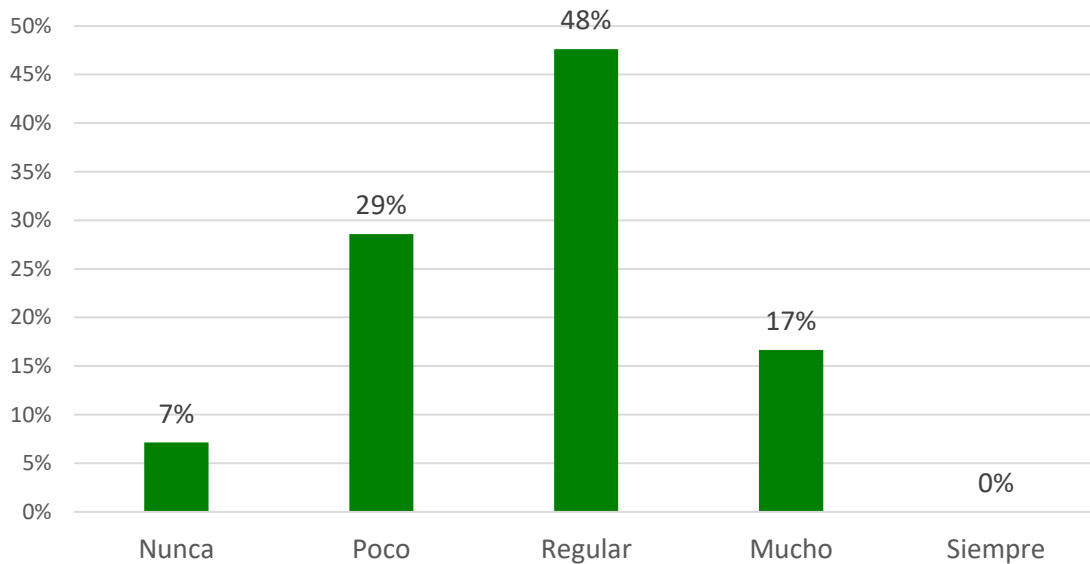
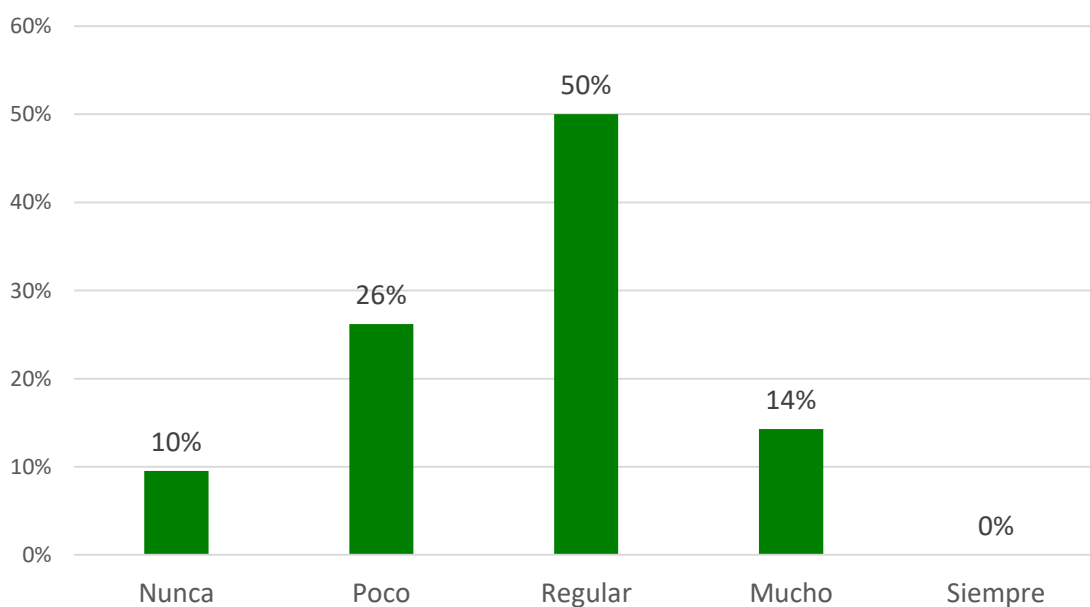


Gráfico 22. ¿Los sueldos o salarios que se paga están acorde con las funciones o responsabilidad que se tienen?



Dimensión 3: Políticas administrativas.

Gráfico 23. ¿Se aplican las normas laborales en favor de los servidores dentro de sus funciones que realizan?

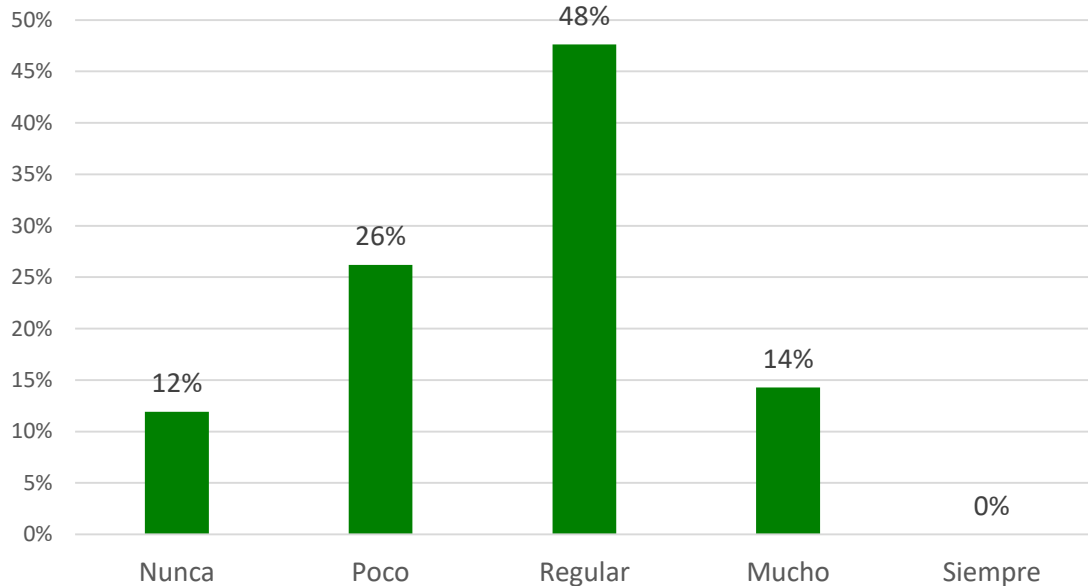


Gráfico 24. ¿Los principios y reglas de la entidad están alineados y articulados con buenas prácticas de valores?

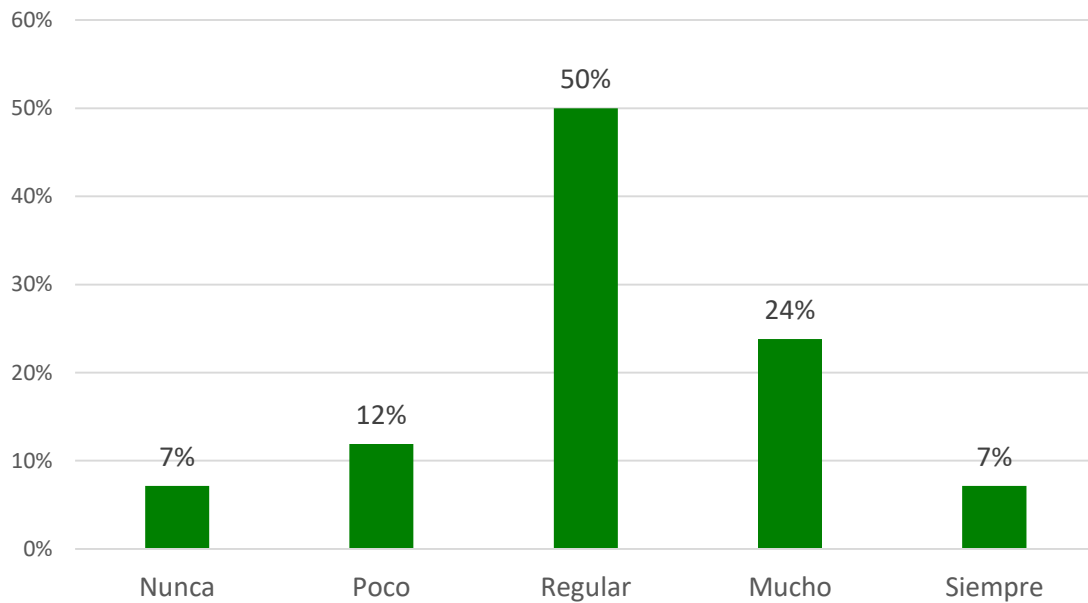
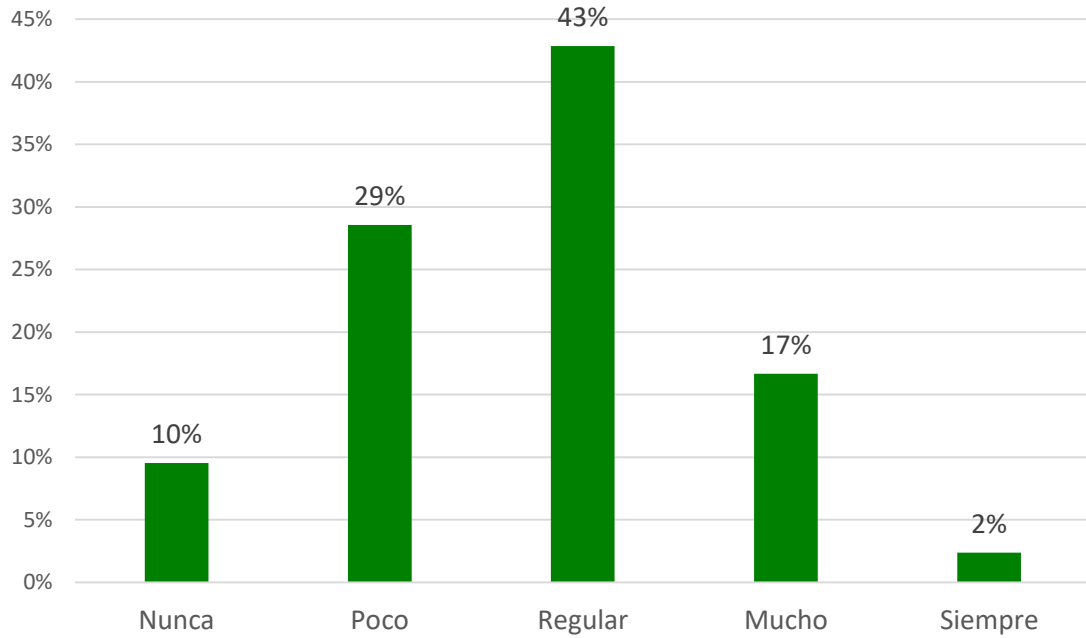


Gráfico 25. ¿Se delega la toma de decisiones en función de la responsabilidad que los servidores tienen?



Dimensión 4: Relaciones sociales.

Gráfico 26. ¿El clima laboral es agradable y motiva la generación de compromisos y lealtad entre sus servidores?

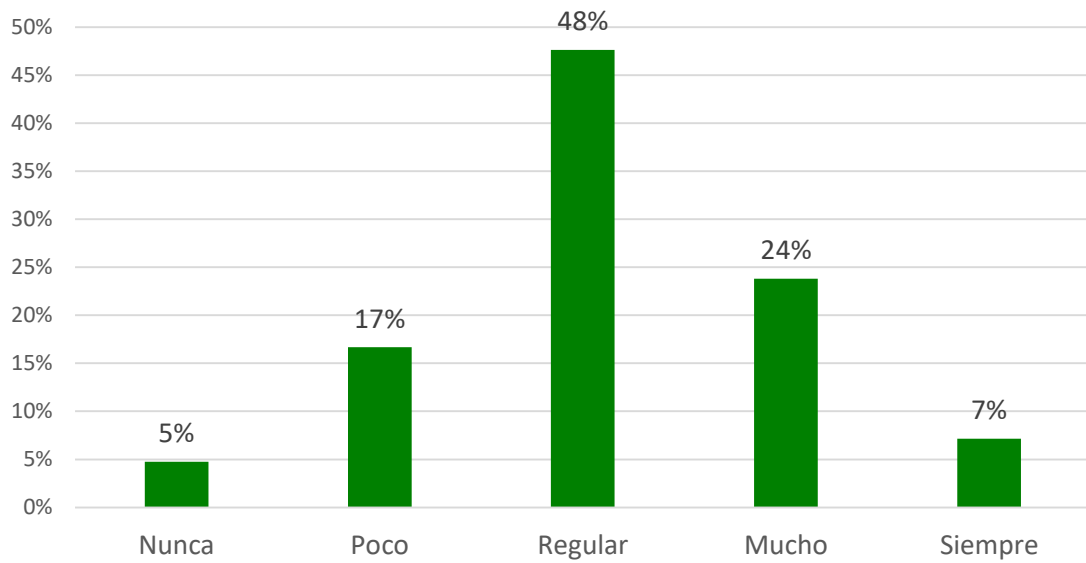


Gráfico 27. ¿Se practica la solidaridad y la colaboración entre los integrantes de la entidad en favor de la gestión?

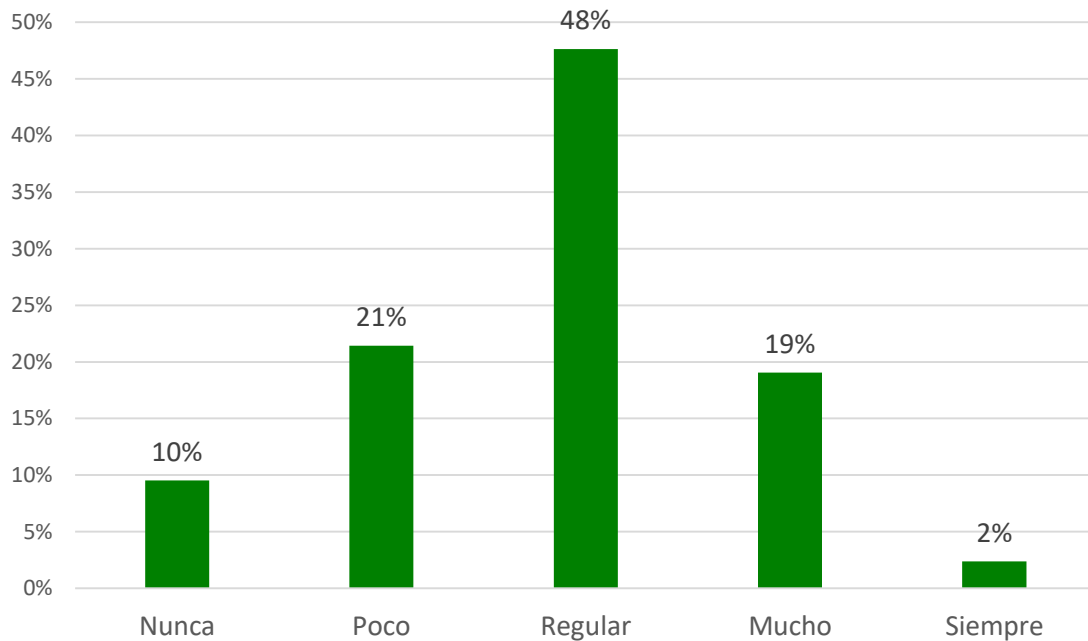
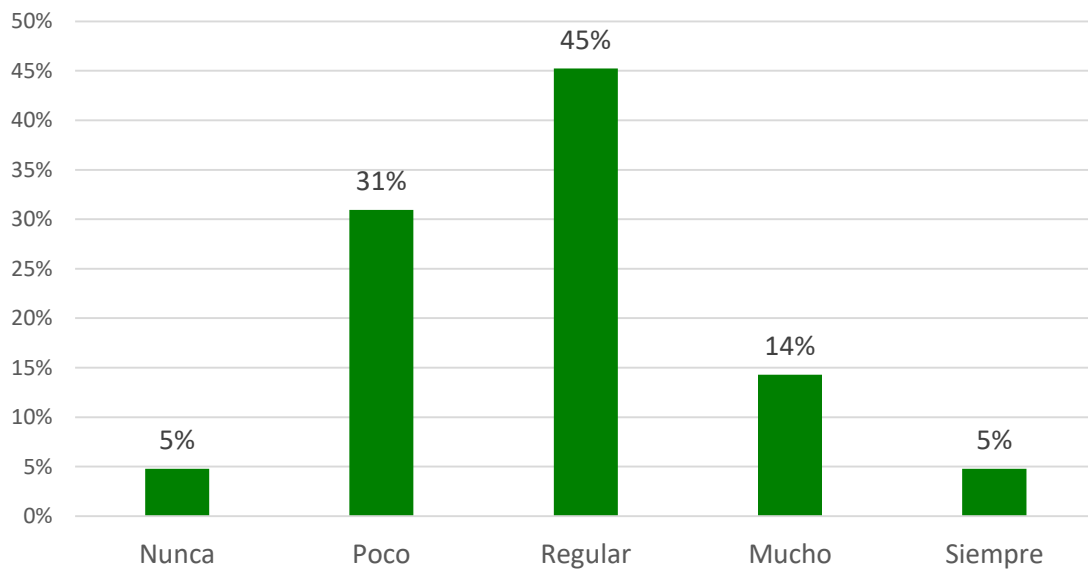


Gráfico 28. ¿La interrelación social y comunicación efectiva entre compañeros permite generar el apoyo mutuo?



Dimensión 5: Desarrollo personal.

Gráfico 29. ¿Se apuesta por la capacitación y crecimiento integral de los servidores ediles?

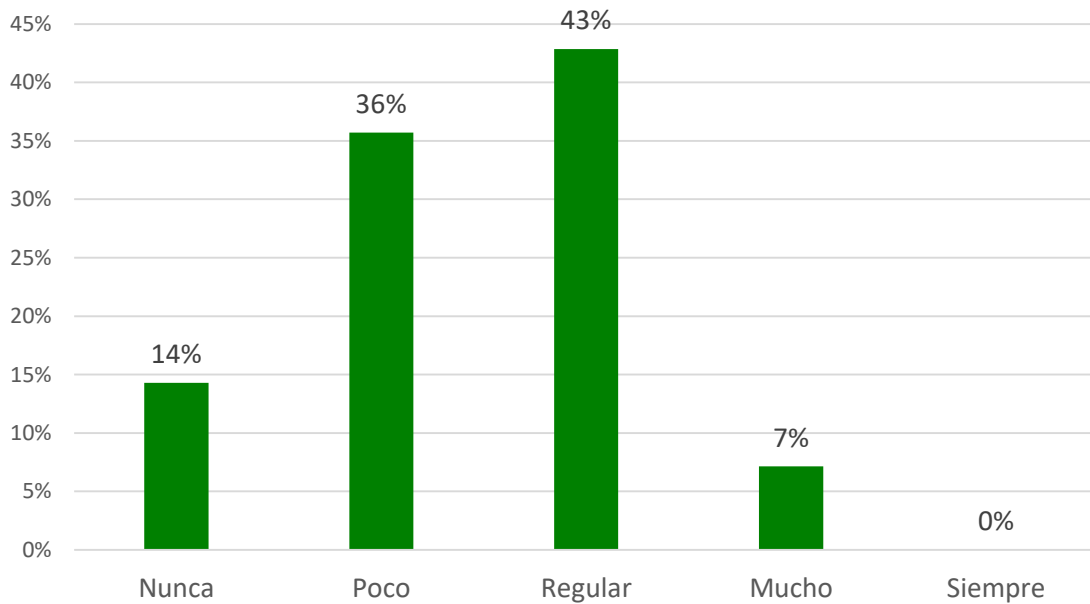


Gráfico 30. ¿Se motiva a los servidores a trabajar en su autorrealización personal y profesional?

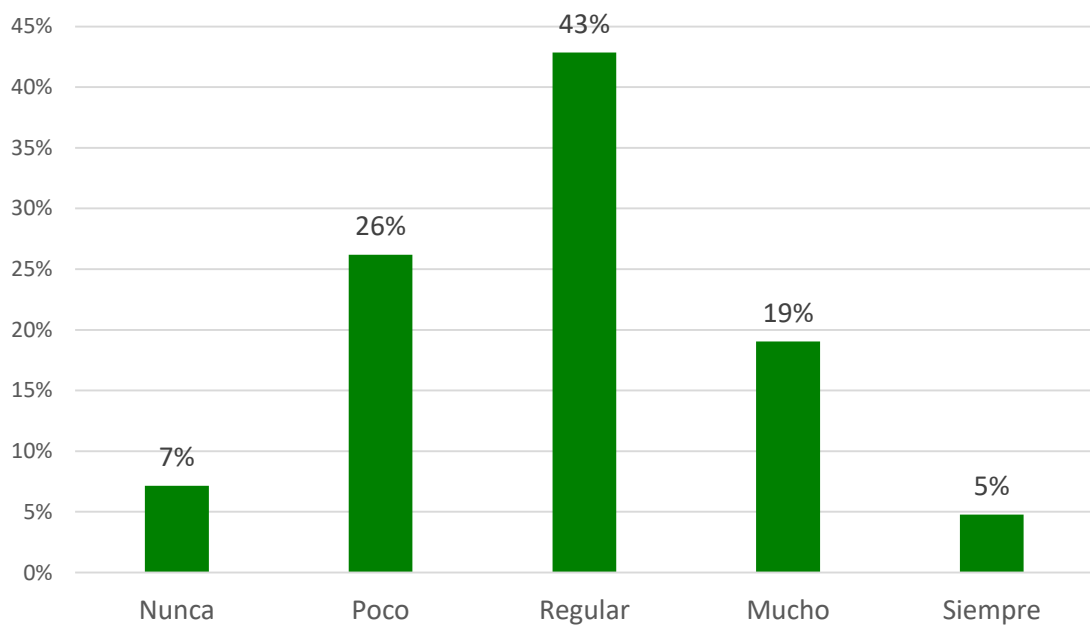
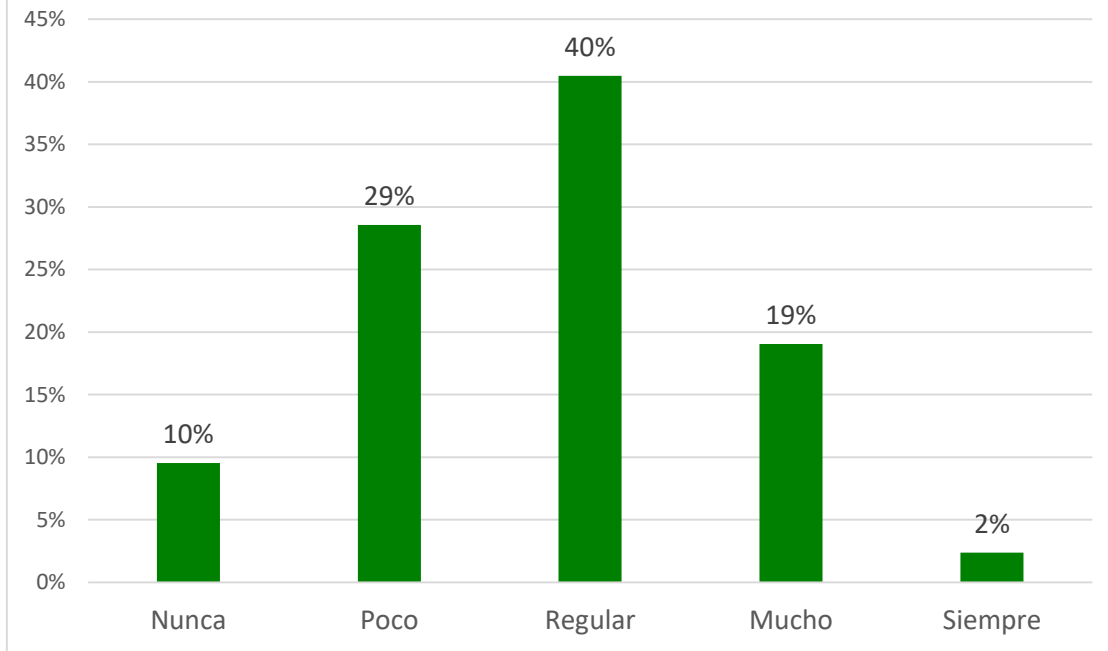


Gráfico 31. ¿Se fomenta el liderazgo de forma que se genera un compromiso para lograr los objetivos?



Dimensión 6: Desempeño de tareas.

Gráfico 32. ¿Los trabajadores aportan a la productividad ya la generación de valor desde el rol que desempeñan?

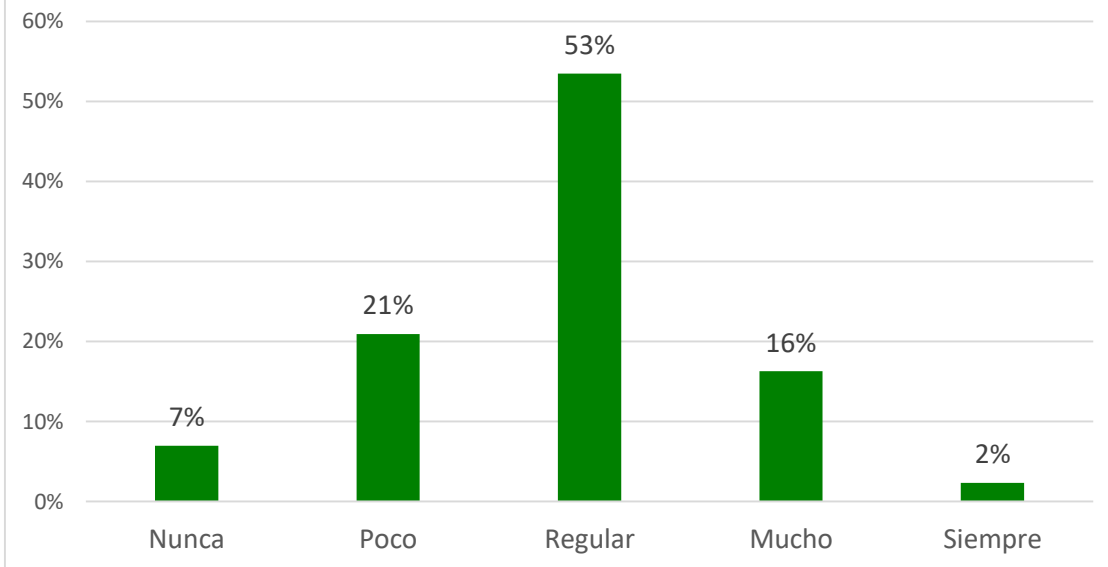
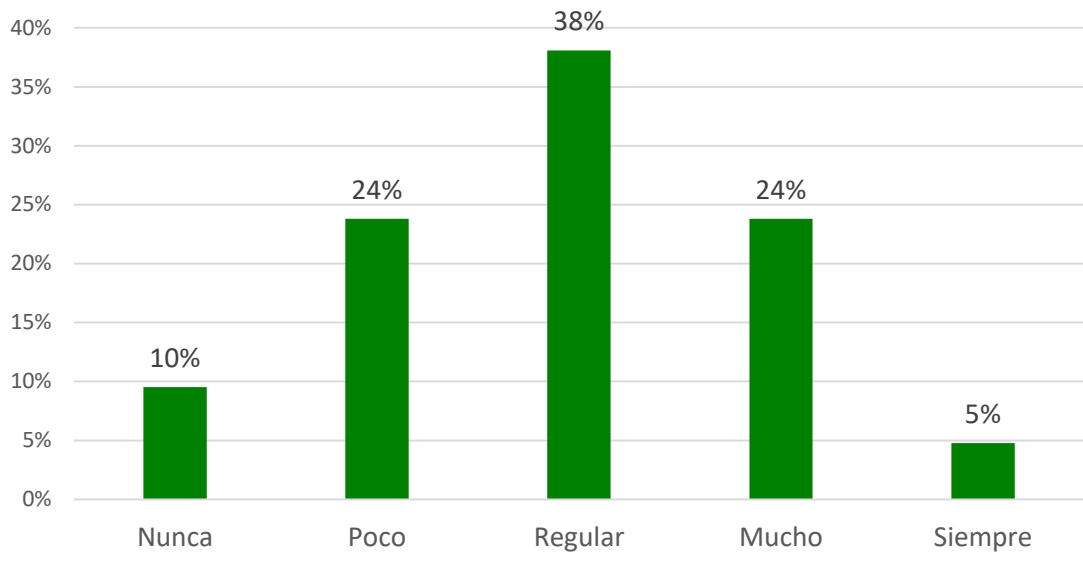


Gráfico 33. ¿La entidad facilita información a sus trabajadores para mejorar la organización de sus labores?



Dimensión 7: Relación con la autoridad.

Gráfico 34. ¿Existe buen trato en la entidad, que genera confianza y libertad para innovar?

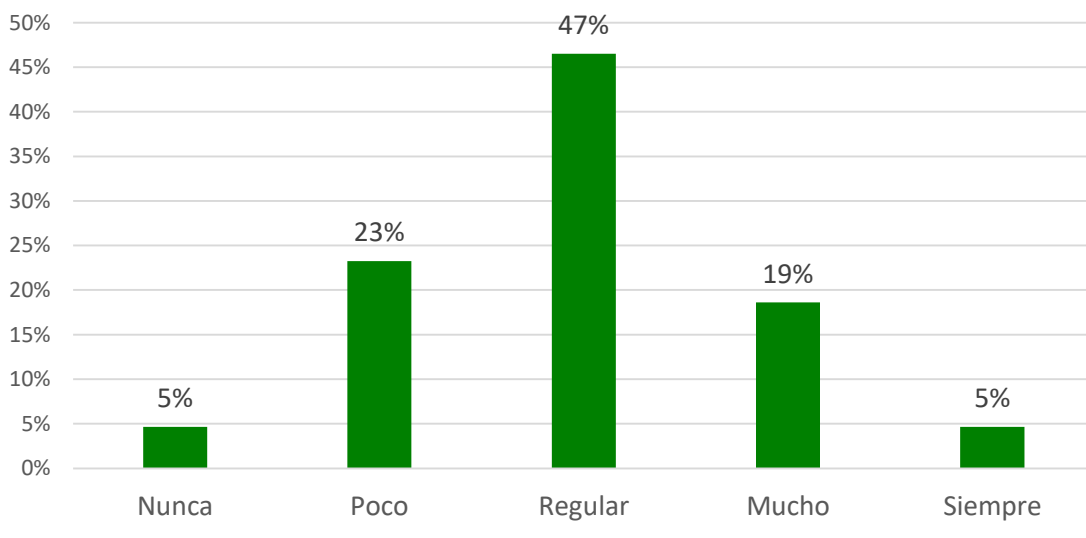
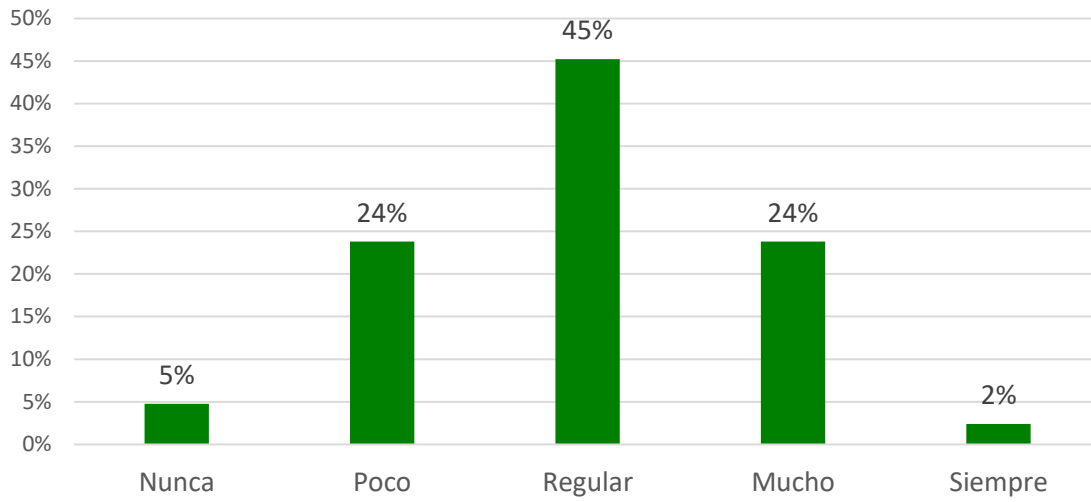


Gráfico 35. ¿Es buena la relación entre jefes y subordinados y se trabaja con respeto, responsabilidad y compromiso?





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en una Municipalidad Provincial de La Libertad, año 2022", cuyo autor es SANCHEZ LUMBA HAROLD PAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 19-01-2023 07:05:22

Código documento Trilce: TRI - 0518009