



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de  
la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022**

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

**AUTORA:**

Gonzáles Davalos, Esthéfanny Cecilia (ORCID: 0000-0002-6005-6896)

**ASESORA:**

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (ORCID: 0000-0002-2901-6757)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mi madre Carmen, por su apoyo incondicional y porque siempre está a mi lado brindándome consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hermano Jorge por sus palabras de aliento, a mi sobrino Stefano por su compañía y a toda mi familia que es lo más valioso que tengo en la vida.

**Esthéfanny Gonzáles Dávalos**

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la bendición de llegar hasta donde he llegado y poder cumplir esta meta.

A mis profesores que día a día me inculcaron enseñanzas y valores que están presentes en mi vida profesional.

A mis asesoras Dra. Miriam Zavaleta Chávez y Dra. Flor Calvanapón Alva, quienes, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación han logrado que pueda concluir mi tesis con éxito.

Son muchas personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

**Esthéfanny Gonzáles Dávalos**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	47

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable clima organizacional.....	23
Tabla 2. Nivel de la variable satisfacción laboral.....	24
Tabla 3. Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral.....	25
Tabla 4. Análisis de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022. ....	26
Tabla 5. Análisis de correlación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Yonán- Tembladera 2022.....	27
Tabla 6. Análisis de correlación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.....	28
Tabla 7. Análisis de correlación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.....	29

## Resumen

La presente investigación estuvo desarrollada bajo el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022; fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal; la población y muestra fue igual a 70 colaboradores de la municipalidad, utilizó a la encuesta como técnica de investigación e instrumento el cuestionario válido y confiable; el resultado principal fue que el nivel de la variable clima organizacional, fue de nivel regular en 90%, asimismo, fue alta en 9% y finalmente, fue baja en 1%; en cuanto al nivel de la variable satisfacción laboral, fue de nivel regular en 89%, asimismo, fue alta en 9% y finalmente, fue baja en 3%. Se concluyó que, el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,851 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ).

Palabras clave: organización, productividad, responsabilidad, comunicación, motivación.

## **Abstract**

The present investigation was developed under the objective of determining the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the District Municipality Yonán - Tembladera 2022; it was applied type, non-experimental design, correlational level and cross-sectional; the population and sample was equal to 70 employees of the municipality, the survey was used as a research technique and the valid and reliable questionnaire was used as an instrument; the main result was that the level of the organizational climate variable is of a regular level in 90%, likewise, it is high in 9% and finally, it is low in 1%; Regarding the level of the job satisfaction variable, it is of a regular level in 89%, it is also high in 9% and finally, it is low in 3%. It was concluded that the organizational climate is positively related within a significant level with the job satisfaction of the employees of the District Municipality Yonán - Tembladera 2022, this is due to the fact that the correlation result using Spearman's Rho showed a value equal to 0.851 and a significance equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ).

Keywords: organization, productivity, responsibility, communication, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Las variables clima organizacional y satisfacción laboral, son elementos indispensables dentro del campo organizacional a nivel mundial debido a que inciden directamente en el nivel de desempeño laboral, el cual es muy necesario para alcanzar las planificaciones realizadas en materia del desarrollo organizacional; por lo tanto, es necesario que los directivos o personas encargadas de gestionar estas variables, cuenten con las habilidades y competencias necesarias para propiciar la ampliación de estrategias relevantes para mejorar el clima organizacional buscando generar satisfacción laboral.

Dentro del contexto internacional, los trabajadores son los más importantes en cualquier institución, ya que permiten desarrollar las actividades para realizar una gestión exitosa, por lo tanto, para poder brindar servicios de calidad y basados en la eficiencia, lo primero que deben realizar las municipalidades es entregar las condiciones necesarias para lograr la satisfacción en el trabajo de sus funcionarios y todo el equipo de trabajo. En este contexto, según Cernas et al., (2018), en lo que respecta a EE.UU., solo el 45% de la fuerza laboral se encuentra debidamente satisfecha en su centro de trabajo, el cual muestra una cifra inferior a la que se encontró hace 26 años, la cual era igual a 61%; es decir, las deficiencias en las empresas y entidades para entregar las condiciones necesarias para la satisfacción se han ido incrementando con el pasar del tiempo, lo cual representa una problemática preocupante que debe ser mejorada.

En el Perú, según el informe especial de Deloitte (2021), sobre la satisfacción laboral: un total del 76% de la fuerza laboral, no se encuentra satisfecha en su trabajo debido a la falta de diversos factores que son resaltantes y de suma importancia para lograrlo, dentro de ellos, el 22% sostiene que su insatisfacción es debido a que el clima organizacional dentro de su área de trabajo es muy tenso y no existe trabajo en equipo; el 20% afirma que se debe a la falta de competitividad en el trabajo que realiza y las pocas opciones de superación ofrecidas por la organización; el 19% sostiene que se debe a la falta de liderazgo efectivo por parte de sus jefes; el 12% menciona



que se debe a las remuneraciones no están acorde a las actividades laborales que realiza; el 10% se encuentra insatisfecho porque la organización no reconoce su buen desempeño, finalmente, el 7% afirma que su insatisfacción se sustenta en la falta de una línea de carrera que le permita ascender y mejorar su perfil competitivo profesional.

A nivel local, en lo que respecta a la Municipalidad Distrital de Yonán, entidad del Estado que tiene la responsabilidad de gestionar proyectos, manejar ingresos y egresos financieros, cuyos beneficiarios lo constituyen los ciudadanos de los centros poblados y caseríos locales; presenta diferentes deficiencias relacionadas al clima organizacional, el cual no es precisamente el adecuado para que los colaboradores encuentren un ambiente laboral propicio para el desarrollo de sus actividades laborales, dentro de los cuales se resalta como causas principales a la falta de comunicación efectiva de manera interna entre colaboradores y jefes de las distintas áreas organizacionales, asimismo, no se desarrolla un ambiente de confianza, no se brinda espacios para la participación de los colaboradores donde puedan expresar sus opiniones, sugerencias y necesidades para la mejora del clima organizacional, todo ello, provoca que la satisfacción laboral no sea la adecuada para obtener un buen nivel de desempeño que beneficie al crecimiento institucional y el logro de los objetivos; por lo tanto, si estos aspectos no se mejoran, la entidad tendrá problemas relacionados a la satisfacción de sus colaboradores.

Problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022?

El presente estudio posee *justificación por conveniencia*, debido a que posibilitó el conocimiento sobre el nivel del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad, lo cual ayudó a solucionar los problemas actuales; *relevancia social*, mediante el desarrollo del presente estudio, se buscó el beneficio de la entidad municipal, debido a que ayudó a conocer la importancia del clima organizacional para incrementar el nivel de satisfacción laboral, la cual permitió mejorar los niveles

de desempeño que permitió el logro de los objetivos institucionales; *valor teórico*, se justificó en las teorías de los autores para cada una de las variables, en cuanto al clima organizacional, se justifica en el autor Chiavenato (2007), en tanto para la variable satisfacción laboral, se justifica en el autor Vallejo (2010), de esta manera se brindó importantes aportes a la comunidad científica sobre las variables abordadas, considerando que las teorías presentadas pertenecen a fuentes verídicas y confiables; *implicancias prácticas*, debido a que permitió mejorar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad a partir del mejoramiento de las condiciones internas y el clima organizacional que la hace posible; *utilidad metodológica*, teniendo en cuenta que se realiza la construcción de cuestionarios de acuerdo a las variables, los cuales cuenta con confiabilidad y validez, por lo cual abre la posibilidad de ser aplicados en posteriores estudio (Hernández et al., 2014)

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022. Como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Yonán- Tembladera 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión confianza y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.

Hipótesis general: Existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022. Y como hipótesis nula: No existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio incorpora antecedentes, los cuales fueron tomados desde los diferentes ámbitos, en cuanto al ámbito internacional, se cita a Arízaga (2020), su finalidad fue establecer el valor de correlación entre las variables; el tipo fue cuantitativa, diseño explicativo, la población y muestra fue de 87 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, se determinó la existencia de correlación positiva entre las variables abordadas, los cuales se sustenta en Valor de Spearman igual a 0.836 y una significancia igual a 0.000, lo cual conlleva determinar que el clima organizacional es una variable determinante para mejorar la satisfacción de los colaboradores y propiciar el incremento en su nivel de desempeño; asimismo se conoció que los colaboradores afirman que uno de las principales deficiencias en la organización que le genera insatisfacción, en la falta de comunicación entre compañeros y jefes de área.

Seguidamente, se cita a Rosales (2020), el cual tuvo por objetivo determinar la importancia del clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral; el tipo fue aplicada, de diseño no experimental, la población fue de 202 colaboradores y la muestra fue de 40, realizaron la utilización de la encuesta a través de la aplicación de su respectivo cuestionario. Concluyó que, el clima organizacional es un elemento indispensable para incrementar el nivel de satisfacción, debido a que proporciona los diferentes elementos que hacen posible un clima laboral armonioso y propicio para la colaboración efectiva entre compañeros, mediante la aplicación de estrategias y procedimientos que mejoran la comunicación interna orientada a conocer a diferentes necesidades y sugerencias del personal, lo cual ayuda a mejorar las condiciones internas para el desempeño.

Además, se cita a Araujo et al., (2020), quienes buscaron determinar la correlación que existe entre las variables abordadas; desarrollaron un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no

experimental, integraron a una cantidad poblacional y muestral de 76 personas, a quienes aplicaron una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que, después de haber analizado los diferentes datos recopilados, se determinó que la de variables se correlacionan de manera positiva dentro de un nivel significativo, lo cual se encuentra sostenido en un valor de correlación igual a 0.727 lo cual conllevó a establecer que el desempeño laboral se encuentra condicionado a la eficiencia del clima organizacional, como uno de los factores imprescindibles para propiciar las condiciones laborales internas necesarias para que cada uno de los colaboradores se sienta satisfecho y pueda desarrollar sus actividades con eficiencia.

Asimismo, se cita a Santamaría (2020), el cual planteó como objetivo analizar la satisfacción laboral de acuerdo a la entidad objeto de estudio; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 106 trabajadores, a quien aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, una vez desarrolla el procesamiento estadístico de datos, se determinó que la satisfacción laboral dentro de la organización posee un bajo nivel, lo cual condiciona el desarrollo de actividades bajo estándares de eficiencia y efectividad; asimismo, se encontró que el 67% de personas encuestadas afirma que su insatisfacción se debe al incumplimiento de los pagos establecidos en el contrato; el 12% afirma que existe un mal clima organizacional; el 15% menciona que no existen mecanismos de coordinación interna para expresar sus diferentes necesidades, mientras que el 6% afirma que su insatisfacción corresponde a la falta de oportunidades para el desarrollo de una línea de carrera.

Finalmente, en este ámbito se cita a Gaitán et al., (2020), quienes se plantearon determinar la importancia del clima organizacional para la satisfacción en el trabajo; desarrollaron un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integraron a una cantidad poblacional y muestral de 64 personas, a quienes aplicaron una

encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que, de fue analizar los diferentes datos recopilados desde la muestra seleccionada, se determinó que clima organizacional es una variable determinante sobre la satisfacción laboral de acuerdo a la entidad donde se desarrolló el estudio, dentro los cuales se encuentran que el 68% de colaboradores afirman que el clima organizacional incide directamente en su satisfacción; el 19% afirma que la incidencia se da dentro de un nivel regular; el 10% sostienen que la relación es de nivel regular y, solo el 3% afirma que la relación es baja; por lo tanto, en base a esa información se establece que el clima organizacional es un elemento determinante para la satisfacción de los colaboradores.

En el ámbito nacional, se cita a Guevara (2021), cuya investigación tuvo por objetivo establecer el valor de correlación entre las variables que formaron parte del estudio; desarrollaron un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integraron a una cantidad poblacional y muestral de 73 personas, a quienes aplicaron una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel alto con la satisfacción laboral, el cual se encuentra sostenido en un valor de correlación de Rho de Spearman igual a 0.926 y una significancia de 0.000 lo cual conllevó a establecer que, a medida que la entidad municipal logre mejorar el clima organizacional interno, podrá incrementar los índices de desempeño sus colaboradores, lo cual ayudara a obtener mejores resultados para elaborar los objetivos que propician el desarrollo institucional, social y económico de manera integral en la ciudadanía.

Asimismo, se citó a Velezvía (2021), el mismo que planteó como objetivo determinar la relación existente entre las variables elegidas; desarrollaron un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integraron a una cantidad poblacional y muestral de 100 personas, a quienes aplicaron una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, el clima organizacional es determinante para el desarrollo de satisfacción

en los colaboradores, lo cual fue comprobada mediante el cálculo del coeficiente de correlación denominado Rho de Spearman el cual obtuvo un valor igual a 0.614 y un p-valor igual a 0.000, lo cual se estableció que, a medida que se mejore el clima organizacional dentro de la entidad estatal, se podrá mejorar la satisfacción de los colaboradores que conforman el equipo de talento humano de la universidad.

Asimismo, se citó a Saldaña (2021), quien consideró la determinación del valor de correlación entre variables; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 140 colaboradores, a quienes aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, los valores de correlación comprobados mediante el coeficiente de Pearson, dan razón de un valor igual a 0.826 con lo cual se determinó que el clima organizacional ejerce una influencia de tipo positiva y directa sobre la satisfacción de los colaboradores, por lo tanto, se estableció la necesidad de mejorar aquellos elementos e indicadores que posibiliten la mejora de las condiciones internas para lograr que los colaboradores se encuentren satisfechos en su área trabajo y realiza su trabajo de manera eficiente.

De la misma manera, se citó a Benavente (2019), el cual tuvo por objetivo fue comprobar la existencia de correlación entre las variables abordadas; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 150 trabajadores, a quienes aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, luego de haber analizado de manera estadística los diferentes datos recopilados y haber aplicado a la prueba de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman, se comprobó que las variables clima organizacional y satisfacción laboral se relacionan de manera positiva dentro de un nivel bajo el cual está representado por un valor igual a 0.131 con lo cual se establecieron que, el mejoramiento del clima organizacional dentro de la

entidad, logrará mejorar la satisfacción de los colaboradores para un mejor desempeño.

Por último, en este ámbito, se citó a Pecho (2018), quien tuvo el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la entidad municipal; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 222 trabajadores, a quienes aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, se determinará existencia de correlación positiva y a la vez significativa entre las variables analizadas, las cuales se encuentran sostenidas en un Valor de correlación de Spearman igual a 0.730 al mismo tiempo que se afirma con un Valor de significancia igual a 0.000, de esta manera se estableció que en, mientras mejor sea el clima organizacional interno, más altos serán los estándares de satisfacción laboral.

En el ámbito local, se citó a Sánchez (2019), quien planteó el objetivo de determinar la relación existente entre las variables analizadas; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 132 trabajadores, a quienes aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, se determinó la presencia de correlación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en la entidad seleccionada, el cual se encuentra sustentado en un Valor de correlación Pearson igual a 0.856, el cual ayudó a determinar que a media que la entidad logre mejorar los diferentes elementos que componen el clima organizacional, logrará incrementar el nivel de satisfacción en todos sus colaboradores de manera transversal, por lo tanto, es de suma importancia que se analice el estado actual del clima laboral, a fin de determinar posibles errores que puedan afectar la satisfacción.

Asimismo, se citó a Díaz y Zamora (2018), quienes plantearon el objetivo de establecer la correlación existente entre las variables dentro de los

colaboradores en la entidad pública; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 103 trabajadores, a quienes aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo a los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables se correlacionan de manera positiva alcanzando un nivel significativo, el cual se encuentra sustentado en un Valor igual a 0.711; de esta manera se determinó que el clima organizacional es una variable que posee una notable incidencia sobre la satisfacción de los colaboradores del hospital, razón por la cual, es necesario que estas se potencie de manera periódica a fin de incrementar su desempeño que ayude a contar con colaboradores más satisfechos.

Finalmente, se citó a Ortiz (2018), quien estableció como objetivo determinar las correlaciones existentes entre las variables abordadas; desarrolló un estudio correspondiente a la tipología básica considerando un diseño basado en lo no experimental, integró a una cantidad poblacional y muestral de 33 trabajadores, a quienes aplicó una encuesta mediante el cuestionario. Concluyó que, existe un alto nivel de correlación positiva entre las variables, las cuales se encuentran sostenidas en un Valor Pearson igual a 0.839 motivo por el cual se determinó que a medida que se logre mejorar el clima organizacional dentro de la entidad municipal, podrá mejorar la satisfacción de sus colaboradores como uno de los elementos importantes para potenciar la satisfacción y obtener mejores resultados de desempeño.

En lo que respecta al sustento teórico de la variable **clima organizacional**, se citó a Chiavenato (2007) de acuerdo a su libro titulado *planeación estratégica*, en el cual lo define como los diferentes factores y elementos internos de una organización que determinaron el ambiente en el cual se desarrollan las actividades laborales, los cuales a su vez afectan o benefician al desempeño laboral, debido a que, si el clima laboral es tenso y no propicia el trabajo en equipo, los colaboradores no tendrán un espacio adecuado para desempeñarse de manera libre y eficiente.



Los autores Chiavenato y Sapiro (2017), sostiene que el clima organizacional es un elemento indispensable que debe ser gestionado de manera eficiente dentro de las entidades y organizaciones como parte de las estrategias para mejorar los resultados en los colaboradores mediante la entrega de los elementos necesarios para su satisfacción. En tanto, para los autores Daza et al., (2021), es necesario que las organizaciones consideren su responsabilidad innata para hacer posible la entrega de los elementos necesarios que permita a los colaboradores sentirse cómodos dentro de su ambiente de trabajo para generar resultados sobresalientes que ayuden al logro de los objetivos organizacionales.

Según Muñoz et al., (2015), es de suma importancia la integración de estrategias dentro las organizaciones para realizar una gestión eficiente del clima organizacional, las cuales permitan abordar un análisis exhaustivo de las necesidades internas de los colaboradores para realizar el potenciamiento necesario que conlleve a mejorar las condiciones internas propicias para un buen desempeño. Los autores Daza et al., (2021), sostienen que, la importancia de gestionar el clima organizacional dentro de las organizaciones radica en la posibilidad de mejorar las condiciones internas para que los colaboradores no solamente se encuentran satisfechos sino que al mismo tiempo estén seguros dentro de su espacio de trabajo, para ello es necesario que la organización garantice la integridad física y la salud de cada uno de ellos a través del desarrollo de programas de prevención y otras estrategias pertinentes.

De acuerdo al autor Pedraza (2020), el desarrollo de las actividades orientadas al mejoramiento del clima organizacional deben estar articuladas con las diferentes áreas internas para hacer posible la entrega de información respectiva que conlleve a la determinación de las mejores estrategias de solución. De este modo, Brito (2018), menciona que los colaboradores o directivos asignados para realizar la gestión del clima organizacional deben estar debidamente capacitados con las competencias necesarias para el

manejo de las herramientas e instrumentos organizacionales orientados hacia la entrega de los recursos tangibles e intangibles a los colaboradores para posibilitar el logro de los resultados planificados.

El autor Pintado (2007), sostiene que existen diferentes elementos o factores que inciden sobre el clima organizacional, los cuales tienen origen intrínseco y extrínsecos, por lo tanto, es necesario que se realicen un análisis exhaustivo para determinar cada uno de ellos considerando que las organizaciones poseen características particulares por lo que no se pueden aplicar estrategias transversales en todos los escenarios. En cambio, el autor Martí (2020), sostiene que es importante la realización de un análisis interno para determinar las necesidades organizacionales y al mismo tiempo establecer las estrategias que mejor se adaptan a la cultura organizacional para solucionar el problema. Además, Pujol y Dabos (2018), sostiene que los análisis internos para determinar las necesidades deben desarrollarse de manera imparcial y bajo el cumplimiento de los estándares de transparencia para obtener los resultados reales que ayuden a solucionar el problema de manera eficiente.

Según Cardozo y Chap (2019), considerar la importancia de realizar capacitaciones para el personal encargado de velar por el clima organizacional, de modo que se pueda actualizar los conocimientos necesarios para la aplicación de estrategias y herramientas viables orientadas hacia el mejoramiento de los resultados basados en entrega de los elementos propicios para un buen desempeño. Asimismo, los autores Semper et al., (2019), mencionan que las capacitaciones deben estar planificadas considerando un plan establecido para que las diferentes áreas lo tomen en cuenta dentro su plan de trabajo para garantizar una aplicación eficiente. En ese sentido Nongtdu et al., (2012) menciona que todas las actividades organizacionales deben estar debidamente planificadas para ser cumplidas en el tiempo oportuno, de modo que se pueda lograr los resultados proyectados de manera eficiente.

Asimismo, el autor Suárez (2018), sostiene que la importancia de la investigación respecto al clima organizacional, radique la posibilidad de mejorar

las condiciones internas para que los colaboradores cuenten con los elementos tangibles e intangibles necesarios que influyen en las ganas de realizar las actividades asignadas de manera eficiente bajo el cumplimiento de las diferentes normativas institucionales establecidas, por lo tanto, esta variable busca realizar el análisis respectivo para determinar aquellos elementos necesarios.

En tanto, de acuerdo a Arias y Arias (2014), sostiene que uno de los objetivos del clima organizacional es proporcionar una herramienta indispensable y funcional para las organizaciones que ayude a gestionar cada uno de los elementos y factores organizacionales que son capaces de influir sobre la satisfacción de los colaboradores y su tranquilidad dentro su espacio trabajo, permitiendo de esta manera incrementa las capacidades organizacionales para lograr las planificaciones realizadas dentro del tiempo estipulado, además, esto permitirá mejorar el nivel de competitividad a nivel organizacional mediante la preparación y los buenos resultados logrados por sus colaboradores.

Por su parte Torres et al., (2016), menciona que el clima organizacional debe ser visto como un elemento estratégico por las organizaciones para hacer posible el logro de los resultados planificados mediante la entrega de las condiciones necesarias para que los colaboradores encuentren satisfechos y contento dentro de su espacio trabajo, para lo cual es necesario realizar diferentes actividades como reconocimiento de los logros obtenidos, la entrega de incentivos dinerarios, las remuneraciones oportunas y pertinentes, la entrega de seguridad laboral, seguridad en el trabajo, entre otros elementos que son considerados indispensables por las personas para sentirse motivadas.

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, el autor Chiavenato (2007) en su libro titulado planeación estratégica sostiene que son las siguientes: Dimensión *Comunicación*: se define como una las herramientas más importantes dentro del clima organizacional, debido a que es la encargada de transportar la información necesaria para comunicar los diferentes

requerimientos, agradecimientos, sugerencias, opiniones, necesidades, entre otros mensajes entre colaboradores y personal directivo dentro de una organización, de modo que se pueda obtener una congruencia entre todos los miembros para el desarrollo de las actividades en función a los objetivos planteados.

En cuanto a la dimensión *Motivación*: consiste el desarrollo de diferentes actividades estratégicas dentro de la organización para motivar a los colaboradores a obtener resultados de desempeño sobresaliente, dentro las actividades más comunes se encuentra reconocimiento al colaborador del mes, ascensos, gratificaciones en dinero o en especie, entre otras actividades que permitan motivar que incentivar la sana competencia para el logro de los objetivos organizacionales. Seguidamente se encuentra la dimensión *Confianza*: se define como uno de los elementos intangibles que propicia el flujo de información entre los diferentes colaboradores y personal directivo dentro de una organización, lo cual es muy importante para que los colaboradores puedan expresar con total confianza sus diferentes necesidades, opiniones, puntos de vista y sugerencias que permitan mejorar la toma de decisiones para las estrategias que mejoren el organizacional.

En cuanto al sustento teórico de la variable *satisfacción laboral*, se citó a Vallejo (2010) de acuerdo a su libro titulado *satisfacción laboral: utopía o realidad*, en el cual lo define como el estado emocional positivo que provoca la comodidad de los colaboradores en su entorno de trabajo, el cual es generado por la presencia de los diferentes elementos internos en la organización que propician la comodidad del trabajador para desarrollar sus actividades y el logro de sus objetivos personales.

Según Campos, Nolberto y Coras (2019) la satisfacción de los colaboradores dentro de las organizaciones es un tema muy importante que debe ser no solamente investigado sino también analizado de manera estratégica y exhaustiva para determinar aquellos elementos que inciden sobre

esta variable y realizar las actividades pertinentes de manera acertada. De acuerdo con Salazar y Ospina (2019), es importante realizar un análisis estratégico que permite establecer aquellas falencias de la organización en cuanto al entrega de las condiciones necesarias para que los colaboradores encuentren satisfechos dentro de su ambiente de trabajo, el cual permitirá obtener información necesaria para el diseño de las estrategias funcionales que permita obtener resultados sobresalientes que incidan sobre el desempeño.

La entrega de las condiciones necesarias a los colaboradores, es un elemento indispensable que permite incrementar las posibilidades de satisfacción de los colaboradores dentro de su espacio trabajo, para ello, es necesario que las organizaciones analicen cada uno de estos elementos para propiciar el desarrollo de actividades direccionadas capaces de lograr resultados exponenciales para el cumplimiento de los objetivos internos estipulados (Noboa et al., 2019)

De acuerdo los autores Saavedra y Delgado (2020), existen diferentes elementos capaces de influir sobre la satisfacción de los colaboradores, de entre los cuales existen aquellos que son básicos y además fundamentales, por ejemplo: las remuneraciones consiste en un elemento fundamental para la motivación, teniendo en cuenta que este recurso permite dar solución a diferentes problemas como los gastos familiares o personales a los cuales están expuestos los colaboradores, por lo tanto, una remuneración justa y oportuna, permitirá fortalecer los vínculos entre colaboradore y organización formando una satisfacción positiva.

Según Patrón et al., (2018), es importante resaltar la responsabilidad de las organizaciones para fomentar la satisfacción de sus colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son los responsables de entregar las condiciones infraestructurales y las herramientas necesarias para el desempeño de sus actividades, al mismo tiempo, se considera que ellos tienen la responsabilidad entregar la mayor cantidad de elementos para fortalecer esta variable.

Asimismo, según Álvarez et al., (2019), es necesario la utilización de un área especializada para el análisis respectivo de los elementos que inciden sobre la satisfacción de los colaboradores, generalmente, el área de recursos humanos tiene esta responsabilidad, sin embargo, es necesario designar a personas y exclusivamente para este trabajo, de modo que realizan las investigaciones necesarias para recopilar la información pertinente que conlleve a la toma de decisiones sobre las estrategias pertinentes para mitigar los problemas. Es necesario que estos colaboradores estén debidamente capacitados para afrontar los diferentes retos y eventos no planificados dentro de las organizaciones, de modo que puedan ofrecer soluciones pertinentes y oportunas para fortalecer el logro de resultados sobresalientes (Huamán, 2016)

Collantes y Arévalo (2017), la eficiencia de las organizaciones para entregar tareas de acuerdo a las capacidades de los colaboradores y a las remuneraciones que perciben, es un tema muy importante que permite mejorar la satisfacción siempre y cuando se desarrolle de manera estratégica y consciente, esto debido a que tal como lo menciona Terrones (2019), los colaboradores necesitan ser tratados con respeto y dignidad dentro de su ambiente de trabajo, teniendo en cuenta que las remuneraciones deben estar acorde al trabajo realizado para no considerar una desigualdad o un abuso que puede mermar su nivel de satisfacción dentro del trabajo.

De acuerdo a los autores Vargas et al., (2018), sostienen que, se ha realizado una amplia diversidad de investigaciones respecto a los elementos que influyen sobre la satisfacción de los colaboradores dentro de las organizaciones, todas ellas confluyen en que los factores intrínsecos permite a las personas determinar su actitud para el desarrollo de las actividades asignadas, mientras que los factores extrínsecos a relacionados con la propia organización, determina la capacidad para lograr resultados sobresalientes de acuerdo a las asignaciones, esto debido a las organizaciones son responsabilidades de entregar las herramientas necesarias para un buen desempeño. Según García et al., (2016), existen distintas teorías relacionadas

con la satisfacción de los colaboradores, dentro de las cuales, aquella que está relacionada con la satisfacción de las necesidades personales, es la más acertada y la que se ajusta a la realidad laboral.

De acuerdo a Vallejo (2010), la satisfacción laboral es uno de los elementos más importantes que deben cuidar las organizaciones, debido a que está en se encuentra estrechamente relacionada con el nivel de desempeño presentado al momento de llevar a cabo cada una de sus actividades designadas, por lo tanto, se considera como fundamental la aplicación de procedimientos orientados al monitoreo periódico de nivel de satisfacción, de modo que se puedan detectar las deficiencias en su debido momento para poder aplicar las medidas correctivas pertinentes de manera objetiva en base a información verídica y real para incrementar las posibilidades de logro de objetivos y el desarrollo integral de la organización.

Chocano y Pacheco (2020), es necesario que las organizaciones desarrollen actividades estratégicas para determinar el nivel de satisfacción de sus colaboradores, al mismo tiempo, deben utilizar un instrumento que permita recopilar información sobre los factores limitantes para obtener un nivel de satisfacción óptima, el cual puede ser utilizado como elemento indispensable para el diseño y planificación de las estrategias que conlleven al mejoramiento de los resultados. Según Boada (2019), es necesario tener en cuenta la importancia de establecer relaciones de comunicación eficientes entre los directivos organizacionales si los colaboradores operativos, el cual no solamente permite mejorar la convivencia dentro del espacio trabajo, sino que permite la entrega de información relevante sobre los problemas internos para hacer posible la solución inmediata.

Las dimensiones de la satisfacción laboral, según Vallejo (2010), de acuerdo a su libro titulado satisfacción laboral: utopía o realidad, en el cual determina que son las siguientes: *Condiciones de trabajo*: consiste en los diferentes elementos tangibles que se encuentran presentes en el entorno de

trabajo, los cuales generalmente se relacionan con la calidad del mobiliario, la ubicación de las oficinas, la iluminación, los implementos de seguridad, entre otros factores ambientales que configuran las condiciones de trabajo a la que se exponen los colaboradores. Dimensión *Interacción de los jefes*: consiste en la capacidad que tienen los jefes para desarrollar actividades y mecanismos estratégicos que permitan establecer una comunicación efectiva y afectiva con los colaboradores, mediante la cual ellos puedan expresar sus diferentes necesidades y sugerencias que ayuden a mejorar sus niveles de desempeño en torno a la mejora de las condiciones laborales. Dimensión *Bienestar de los trabajadores*: consiste en la verificación de los diferentes factores y elementos que determinan el bienestar laboral, para lo cual es necesario aplicar encuestas u otras técnicas de recopilación de datos para conocer si los colaboradores se encuentran satisfechos dentro de su entorno de trabajo.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

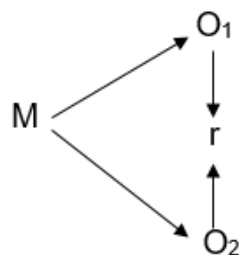
##### Tipo de investigación

La investigación corresponde al tipo aplicada, debido a que está orientada a la recopilación de información mediante la aplicación de instrumentos validados para llevar a cabo la comprobación de las hipótesis establecidas. (CONCYTEC, 2018)

##### Diseño de investigación

El presente estudio estuvo desarrollado bajo un diseño no experimental teniendo en cuenta que no abarca la manipulación de variables; posee un nivel correlacional debido a que presenta una orientación hacia la determinación de los valores de correlación; presenta además un corte transversal debido a que la información para abordar el proceso de análisis estadístico se desarrolló en un solo momento. (Hernández et al., 2014)

M = Muestra



O1= Clima organizacional

O2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre ambas variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Clima organizacional**

##### **Definición conceptual**

Chiavenato (2007), quien lo define como los diferentes factores y elementos internos de una organización que determinaron el ambiente en el cual se desarrollan las actividades laborales, los cuales a su vez afectan o benefician al desempeño laboral, debido a que, si el clima laboral es tenso y no propicia el trabajo en equipo, los colaboradores no tendrán un espacio adecuado para desempeñarse de manera libre y eficiente.

##### **Definición operacional**

La variable fue medida mediante un cuestionario construido a partir de sus a sus dimensiones e indicadores.

##### **Indicadores**

- **Comunicación**
- **Motivación**
- **Confianza**

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual**

Vallejo (2010), quien lo define como el estado emocional positivo que provoca la comodidad de los colaboradores en su entorno de trabajo, el cual es generado por la presencia de los diferentes elementos internos en la organización que propician la comodidad del trabajador para desarrollar sus actividades y el logro de sus objetivos personales.

##### **Definición operacional**

La variable fue medida mediante un cuestionario construido a partir de sus a sus dimensiones e indicadores.

##### **Indicadores**

- **Condiciones de trabajo**
- **Interacción de los jefes**
- **Bienestar de los trabajadores**

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población estuvo conformada por 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.

**Criterios de inclusión:** Se incluyeron a todos los trabajadores nombrados y modalidad CAS de la institución.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los trabajadores bajo locación de servicio, al alcalde y los regidores municipales.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la Municipalidad Distrital Yonán-Tembladera.

#### **Muestra**

Debido a que se trata de una población relativamente pequeña, se trabajó con la totalidad de ella, es decir, la muestra estará conformada por los 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.

#### **Muestreo**

En el presente estudio no se utilizó ninguna fórmula estadística para determinar la cantidad de la muestra, es decir, es un muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Para abordar la recopilación de información, se consideró el uso de la encuesta como técnica, la cual será posible mediante el uso de su

respectivo cuestionario para cada una de las variables.

### **Instrumentos**

Se hizo uso del cuestionario como el instrumento respectivo para obtener la información procedente de la muestra.

En cuanto al instrumento para la recopilación de información sobre el clima organizacional, estuvo conformado por 21 ítems divididos en 3 dimensiones; asimismo, tiene una escala ordinal de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

En cuanto al instrumento para la recopilación de información sobre la satisfacción laboral, estuvo conformado por 15 ítems divididos en 3 dimensiones; asimismo, tiene una escala ordinal de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

### **Validez**

El juicio de expertos fue el encargado de determinar el nivel de validez que presenta los instrumentos en base a una revisión de su coherencia y cohesión, el cual permitió establecer el nivel de validez.

### **Confiabilidad**

Para garantizar el nivel de confiabilidad de cada uno de los instrumentos, se realizó el cálculo del Alpha de Cronbach considerando que el resultado debe ser no menor a 0.7 (Hernández et al., 2014)

## **3.5. Procedimientos**

Inicialmente, frente a la necesidad de conocer el problema relacionado al objeto de estudio, se realizó la observación correspondiente haciendo uso del método empírico; posteriormente, se cumplió con la construcción de los cuestionarios respectivos para recopilar la información necesario procedente de la muestra; seguidamente, se realizó la aplicación de los instrumentos previa acreditación de validez y confiabilidad, los cuales proporcionaron los datos necesarios para abordar

el análisis correspondiente que dio lugar a los resultados, los cuales pasaron a ser comparados o contrastados con los antecedentes y bases teóricas relevantes; finalmente, como último procedimiento, se consideró el establecimiento de las conclusiones del estudio con sus respectivas recomendaciones pertinentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos recopilados desde la muestra mediante la aplicación de los cuestionarios, fueron analizados estadísticamente mediante el uso del Excel, el cual permitió determinar las tablas descriptivas sobre cada una de las variables; asimismo, se utilizó el SPSS v.25 el cual permitió la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, al mismo tiempo que permitió abordar la prueba de normalidad que permitió determinar el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis y poder dar respuesta a los objetivos; el mencionado coeficiente arroja resultados cuyos valores se comprenden entre -1 y 1 para posibilitar la interpretación del tipo y nivel de correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró el desarrollo de la presente investigación mediante respeto de los principios éticos internacionales, para el cual se consideró al principio de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia; asimismo, se dio cumplimiento a la guía de investigación entregada por la universidad, entre la cual se integra la necesidad de utilizar las normas APA de acuerdo su séptima edición para garantizar el respeto a la propiedad intelectual de cada uno de los autores consignados en el estudio, el cual se garantizó a cabalidad.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Nivel de la variable clima organizacional*

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>hi</b>
<b>Clima organizacional</b>	Bajo	1	1%
	Regular	63	90%
	Alto	6	9%
		70	100%
<b>Comunicación</b>	Bajo	7	10%
	Regular	51	73%
	Alto	12	17%
		70	100%
<b>Motivación</b>	Bajo	10	14%
	Regular	43	61%
	Alto	17	24%
		70	100%
<b>Confianza</b>	Bajo	8	11%
	Regular	42	60%
	Alto	20	29%
		70	100%

*Nota:* fi: Número de colaboradores

#### **Interpretación**

La tabla 1 presenta la información relacionada al nivel de la variable clima organizacional, dentro del cual se observa que, de forma global, es de nivel regular en 90%, asimismo, es alta en 9% y finalmente, es baja en 1%. En cuanto a la dimensión comunicación, esta presenta un nivel regular en 74%, asimismo, es alta en 17% y regular en 10%; en cuanto a la dimensión motivación, esta se encuentra dentro de un nivel regular en 61%, además, es alta en 24% y finalmente es baja en 14%; en lo que respecta a la dimensión confianza, esta es de nivel regular en 60%, alta en 29% y baja en 11%. Todo ello indica que el clima organizacional no es el adecuado para el desarrollo de las actividades laborales que posibiliten el logro de los objetivos de desarrollo integral de la entidad, el cual se debe a diversos factores como la falta de comunicación eficiente, falta de motivación y la falta de confianza.

**Tabla 2.***Nivel de la variable satisfacción laboral*

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>hi</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	Bajo	2	3%
	Regular	62	89%
	Alto	6	9%
		70	100%
<b>Condiciones de trabajo</b>	Bajo	22	31%
	Regular	42	60%
	Alto	6	9%
		70	100%
<b>Interacción de los jefes</b>	Bajo	24	34%
	Regular	34	49%
	Alto	12	17%
		70	100%
<b>Bienestar de los trabajadores</b>	Bajo	22	31%
	Regular	35	50%
	Alto	13	19%
		70	100%

*Nota:* fi: Número de colaboradores**Interpretación**

La tabla 2 presenta la información relacionada al nivel de la variable satisfacción laboral, dentro del cual se observa que, de forma global, es de nivel regular en 89%, asimismo, es alta en 9% y finalmente, es baja en 3%. En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, esta presenta un nivel regular en 60%, asimismo, es baja en 31% y alta en 9%; en cuanto a la dimensión interacción con los jefes, esta se encuentra dentro de un nivel regular en 49%, además, es baja en 34% y finalmente es alta en 17%; en lo que respecta a la dimensión bienestar de los trabajadores, esta es de nivel regular en 50%, baja en 31% y alta en 19%. Toda esta información descriptiva permite interpretar que la satisfacción de los colaboradores no es la más adecuada por encontrarse en un nivel predominante denominada como regular, el cual se sustenta en las deficiencias de las condiciones laborales, asimismo, la interacción con los jefes no permite del desarrollo eficiente de las actividades, asimismo, el bienestar de los trabajadores no presenta el nivel adecuado para la satisfacción.

**Tabla 3.**

*Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral.*

	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Clima organizacional (0.984) (21 ítems)	Comunicación	0.916	7
	Motivación	0.893	7
	Confianza	0.934	7
	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Satisfacción laboral (0,972) (15 ítem)	Condiciones de trabajo	0.945	5
	Interacción de los jefes	0.944	5
	Bienestar de los trabajadores	0.938	5

**Fuente:** *Elaboración propia*

### **Interpretación:**

La tabla muestra los resultados del análisis de fiabilidad realizada a los cuestionarios utilizados, dentro de los cuales se detalla que, en cuanto al instrumento de clima organizacional, muestra una confiabilidad positiva alta de 0.984, de igual forma sucede para el cuestionario de satisfacción laboral, el cual presenta un valor igual a 0.972. De esta manera, se establece un alto nivel de confiabilidad para ambos debido a que sobrepasa el mínimo valor (0,70) establecido por el procedimiento.



## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.

**Ho:** No existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.

### Regla de decisión

- Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).
- Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna ( $H_1$ ).

### Tabla 4.

*Análisis de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.*

Clima organizacional	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,851	0,000	70

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

### Interpretación:

Teniendo en cuenta los resultados presentados en la tabla 4, se determina que el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,851 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna.

**Tabla 5.**

*Análisis de correlación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Yonán- Tembladera 2022.*

Comunicación	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,871	0,000	70

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

**Interpretación:**

Teniendo en cuenta los resultados presentados en la tabla 5, se determina que la dimensión comunicación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,871 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna.

**Tabla 6.**

*Análisis de correlación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.*

Motivación	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,853	0,000	70

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

**Interpretación:**

Teniendo en cuenta los resultados presentados en la tabla 6, se determina que la dimensión motivación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,853 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna.

**Tabla 7.**

*Análisis de correlación entre la dimensión confianza y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.*

Confianza	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,873	0,000	70

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

**Interpretación:**

Teniendo en cuenta los resultados presentados en la tabla 7, se determina que la dimensión confianza se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,873 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos en el estudio actual con aquellos autores relevantes o sobresalientes consignados en las bases teóricas y antecedentes, para lo cual se parte de que el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022; esta información fue apoyada por Chiavenato (2007) quien de acuerdo a su libro titulado *planeación estratégica*, en el cual lo define como los diferentes factores y elementos internos de una organización que determinaron el ambiente en el cual se desarrollan las actividades laborales, los cuales a su vez afectan o benefician al desempeño laboral, debido a que, si el clima laboral es tenso y no propicia el trabajo en equipo, los colaboradores no tendrán un espacio adecuado para desempeñarse de manera libre y eficiente; asimismo, sostiene en Chiavenato y Sapiro (2017), quienes sostienen que el clima organizacional es un elemento indispensable que debe ser gestionado de manera eficiente dentro de las entidades y organizaciones como parte de las estrategias para mejorar los resultados en los colaboradores mediante la entrega de los elementos necesarios para su satisfacción. En tanto, para los autores Daza et al., (2021), es necesario que las organizaciones consideren su responsabilidad innata para hacer posible la entrega de los elementos necesarios que permita a los colaboradores sentirse cómodos dentro de su ambiente de trabajo para generar resultados sobresalientes que ayuden al logro de los objetivos organizacionales. En la presente investigación, entre el resultado se observa que el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,851 y una significancia igual a 0,000 ( $p$ -valor  $\leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna; todo ello permite interpretar que el desarrollo eficiente de las actividades orientadas al

mejoramiento del clima laboral dentro de la entidad, podrá mejorar el nivel de satisfacción de los colaboradores dentro de su espacio de trabajo para poder obtener mejores resultados que ayuden al logro de los objetivos estratégicos individuales y organizacionales. Estos resultados coinciden con aquellos encontrados por Arízaga (2020), cuya intención fue determinar la relación que existe entre las variables analizadas, sostuvieron que se determinó la existencia de correlación positiva entre las variables abordadas, los cuales se sustentan en Valor de Spearman igual a 0.836 y una significancia igual a 0.000, lo cual conlleva determinar que el clima organizacional es una variable determinante para mejorar la satisfacción de los colaboradores y propiciar el incremento en su nivel de desempeño; asimismo se conoció que los colaboradores afirman que uno de las principales deficiencias en la organización que le genera insatisfacción, es la falta de comunicación entre compañeros y jefes de área. De esta manera, se establece la importancia del clima organizacional para el mejoramiento de la satisfacción de los colaboradores dentro de su espacio de trabajo para obtener los mejores resultados que conlleven al logro de los objetivos para la mejora de la competitividad.

En cuanto al primer objetivo específico, se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Yonán- Tembladera 2022, el cual está respaldado por Chiavenato (2007) en su libro titulado planeación estratégica en el cual sostiene que la comunicación se define como una de las herramientas más importantes dentro del clima organizacional, debido a que es la encargada de transportar la información necesaria para comunicar los diferentes requerimientos, agradecimientos, sugerencias, opiniones, necesidades, entre otros mensajes entre colaboradores y personal directivo dentro de una organización, de modo que se pueda obtener una congruencia entre todos los miembros para el desarrollo de las actividades en función a los objetivos planteados. Los resultados de la presente investigación determinan que la dimensión comunicación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel

significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,871 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna; todo ello se relaciona con lo mencionado por el estudio de Rosales (2020), quien menciona que el clima organizacional es una variable de suma importancia para mejorar la satisfacción de los colaboradores, de vida que proporciona los diferentes elementos que hacen posible un clima laboral armonioso y propicio para la colaboración efectiva entre compañeros, mediante la aplicación de estrategias y procedimientos que mejoran la comunicación interna orientada a conocer a diferentes necesidades y sugerencias del personal, lo cual ayuda a mejorar las condiciones internas para el desempeño de las actividades y el logro de objetivos; asimismo, se encuentra relacionado con los resultados de Araujo et al., (2020), quienes buscaron determinar la correlación que existe entre las variables abordadas, determinando que después de haber analizado los diferentes datos recopilados, se determinó que la de variables se correlacionan de manera positiva dentro de un nivel significativo, lo cual se encuentra sostenido en un valor de correlación igual a 0.727 lo cual conllevó a establecer que el desempeño laboral se encuentra condicionado a la eficiencia del clima organizacional, como uno de los factores imprescindibles para propiciar las condiciones laborales internas necesarias para que cada uno de los colaboradores se sienta satisfecho y pueda desarrollar sus actividades con eficiencia; de esta manera se establece que, a medida que se mejore la comunicación, se logrará mejorar también la satisfacción de los colaboradores

Respecto al segundo objetivo específico, este estuvo orientado a determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022, este objetivo se encuentra apoyado por Chiavenato (2007) quien menciona que la

motivación consiste el desarrollo de diferentes actividades estratégicas dentro de la organización para motivar a los colaboradores a obtener resultados de desempeño sobresaliente, dentro las actividades más comunes se encuentra reconocimiento al colaborador del mes, ascensos, gratificaciones en dinero o en especie, entre otras actividades que permitan motivar que incentivar la sana competencia para el logro de los objetivos organizacionales. Seguidamente se encuentra la dimensión Confianza: se define como uno de los elementos intangibles que propicia el flujo de información entre los diferentes colaboradores y personal directivo dentro de una organización, lo cual es muy importante para que los colaboradores puedan expresar con total confianza sus diferentes necesidades, opiniones, puntos de vista y sugerencias que permitan mejorar la toma de decisiones para las estrategias que mejoren el organizacional; asimismo, se encuentra congruencia con Saavedra y Delgado (2020) quienes mencionan que existen diferentes elementos capaces de influir sobre la satisfacción de los colaboradores, de entre los cuales existen aquellos que son básicos y además fundamentales, por ejemplo: las remuneraciones consiste en un elemento fundamental para la motivación, teniendo en cuenta que este recurso permite dar solución a diferentes problemas como los gastos familiares o personales a los cuales están expuestos los colaboradores, por lo tanto, una remuneración justa y oportuna, permitirá fortalecer los vínculos entre colaboradore y organización formando una satisfacción positiva. Los resultados encontrados en el presente estudio determinan que la dimensión motivación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,853 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna; de esta manera se establece que, a medida que se mejore la motivación. Estos resultados guardan relación con lo mencionado en el estudio de Guevara (2021), quienes encontraron que el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel alto



con la satisfacción laboral, el cual se encuentra sostenido en un valor de correlación de Rho de Spearman igual a 0.926 y una significancia de 0.000 lo cual conllevó a establecer que, a medida que la entidad municipal logre mejorar el clima organizacional interno, podrá incrementar los índices de desempeño sus colaboradores, lo cual ayudara a obtener mejores resultados para elaborar los objetivos que propician el desarrollo institucional, social y económico de manera integral en la ciudadanía; asimismo, se encuentra relación con Velezvía (2021), quienes encontraron que el clima organizacional es determinante para el desarrollo de satisfacción en los colaboradores, lo cual fue comprobada mediante el cálculo del coeficiente de correlación denominado Rho de Spearman el cual obtuvo un valor igual a 0.614 y un p-valor igual a 0.000, lo cual se estableció que, a medida que se mejore el clima organizacional dentro de la entidad estatal, se podrá mejorar la satisfacción de los colaboradores que conforman el equipo de talento humano de la universidad; seguidamente se encuentra congruencia con Saldaña (2021), cuya investigación determinó que los valores de correlación comprobados mediante el coeficiente de Pearson, dan razón de un valor igual a 0.826 con lo cual se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la satisfacción de los colaboradores, por lo tanto, se estableció la necesidad de mejorar aquellos elementos e indicadores que posibiliten la mejora de las condiciones internas para lograr que los colaboradores se encuentren satisfechos en su área trabajo y realiza su trabajo de manera eficiente.

Respecto al tercer objetivo específico, estuvo orientado a determinar la relación que existe entre la dimensión confianza y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022, el cual está respaldado por Chiavenato (2007), quien menciona que la dimensión confianza se define como uno de los elementos intangibles que propicia el flujo de información entre los diferentes colaboradores y personal directivo dentro de una organización, lo cual es muy importante para que los colaboradores puedan expresar con total confianza sus diferentes necesidades, opiniones, puntos de

vista y sugerencias que permitan mejorar la toma de decisiones para las estrategias que mejoren el organizacional; asimismo, se fundamenta en lo mencionado por el autor Pedraza (2020), quien establece que el desarrollo de las actividades orientadas al mejoramiento del clima organizacional deben estar articuladas con las diferentes áreas internas para hacer posible la entrega de información respectiva que conlleve a la determinación de las mejores estrategias de solución. Los resultados respecto a este objetivo, determinan que la dimensión confianza se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,873 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), el cual permitió decidir el rechazo de la afirmación realizada en la hipótesis nula, dando paso a la aceptación de la hipótesis alterna. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Pecho (2018), quien tuvo el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la entidad municipal quien determinó la existencia de correlación positiva y a la vez significativa entre las variables analizadas, las cuales se encuentran sostenidas en un Valor de correlación de Spearman igual a 0.730 al mismo tiempo que se afirma con un Valor de significancia igual a 0.000, de esta manera se estableció que en, mientras mejor sea el clima organizacional interno, más altos serán los estándares de satisfacción laboral. Asimismo, se encontró convergencia con lo encontrado por Sánchez (2019), quien determinó la presencia de correlación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en la entidad seleccionada, el cual se encuentra sustentado en un Valor de correlación Pearson igual a 0.856, el cual ayudó a determinar que a media que la entidad logre mejorar los diferentes elementos que componen el clima organizacional, logrará incrementar el nivel de satisfacción en todos sus colaboradores de manera transversal, por lo tanto, es de suma importancia que se analice el estado actual del clima laboral, a fin de determinar posibles errores que puedan afectar la satisfacción. Consecuentemente se encontró

convergencia con lo mencionado por los autores Díaz y Zamora (2018), quienes encontraron que de acuerdo a los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman, las variables se correlacionan de manera positiva alcanzando un nivel significativo, el cual se encuentra sustentado en un Valor igual a 0.711; de esta manera se determinó que el clima organizacional es una variable que posee una notable incidencia sobre la satisfacción de los colaboradores del hospital, razón por la cual, es necesario que estas se potencie de manera periódica a fin de incrementar su desempeño que ayude a contar con colaboradores más satisfechos. Finalmente, se relaciona con los resultados de la investigación de Ortiz (2018), quien estableció como objetivo determinar las correlaciones existentes entre las variables abordadas; el tipo de investigación fue básica, diseño descriptivo, la población y muestra fue de 33 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario quien concluyó que, existe un alto nivel de correlación positiva entre las variables, las cuales se encuentran sostenidas en un Valor Pearson igual a 0.839 motivo por el cual se determinó que a medida que se logre mejorar el clima organizacional dentro de la entidad municipal, podrá mejorar la satisfacción de sus colaboradores como uno de los elementos importantes para potenciar la satisfacción y obtener mejores resultados de desempeño; de esta manera se establece que, a medida que se mejore la confianza laboral, se logrará mejorar también la satisfacción de los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,851 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), todo ello indica que, a medida que la entidad logre mejorar la satisfacción de los colaboradores, logrará mejorar su nivel de satisfacción en su puesto de trabajo.
2. Se determinó que la dimensión comunicación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,871 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), de esta manera se establece que, a medida que se mejore la comunicación, se logrará mejorar también la satisfacción de los colaboradores.
3. Se determinó que la dimensión motivación se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,853 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), de esta manera se establece que, a medida que se mejore la motivación laboral, se logrará mejorar también la satisfacción de los colaboradores.
4. Se determina que la dimensión confianza se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,873 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), de

esta manera se establece que, a medida que se mejore la confianza laboral, se lograra mejorar también la satisfacción de los colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al director de recursos humanos: desarrollar las actividades estratégicas como reuniones de confraternidad, retiros, eventos, entre otros que permitan el mejoramiento del clima organizacional dentro de las diferentes áreas organizaciones como una herramienta que ayude a mejorar las relaciones personales y el trabajo en equipo teniendo en cuenta que esto permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores en su puesto de trabajo, el cual es un elemento importante no solo para mejorar la convivencia interna, sino que tal como lo mencionan los resultados de la investigación, permitirá mejorar el nivel de satisfacción laboral.

A los jefes de área: implementar la integración de capacitaciones sobre el uso eficiente de los canales de comunicación (telefónica, correo electrónico, plataforma institucional) para permitir que el mensaje sea entregado de manera clara a los colaboradores, debido a que este permitirá que cada uno de ellos realicen sus actividades y obligaciones de manera eficiente de acuerdo a las indicaciones realizadas, al mismo tiempo que permitirán mejorar el nivel de satisfacción.

A los directivos: desarrollar las actividades como los reconocimientos por el logro de metas, oportunidad para desarrollar una línea de carrera, eventos deportivos, cenas, entre otros para mejorar la motivación de los colaboradores, los cuales permitirán, además, mejorar el nivel de satisfacción mediante la entrega de incentivos físicos o intangibles.

A los jefes: llevar a cabo procedimientos importantes como la designación de responsabilidades, posibilidad de tomar decisiones, espacios para que los colaboradores expresen sus inconformidades, entre otros donde se le

brinde la confianza al colaborador respecto a la realización de las actividades laborales, generando una óptima relación para la mejorar de la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Álvarez, L., López, L. & Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, 35, 10. Retrieved from <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Araujo, Y., Checa, L., Velasco, J. (2020) (2021), *Satisfacción laboral y clima organizacional en dos organizaciones privadas del Valle del Cauca*. (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Javeriana Cali. Colombia. [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12863/Satisfaccion\\_la\\_boral\\_clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12863/Satisfaccion_la_boral_clima.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, W. L. y Arias, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*. <http://ucsp.edu.pe/imf/wpcontent/uploads/2015/07/Clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>
- Arízaga, E. (2020) (2021), *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán, Ecuador*. (tesis de posgrado). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. [http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5317/ARIZA\\_GA%20VERA%20ENRIQUE%20RICARDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5317/ARIZA_GA%20VERA%20ENRIQUE%20RICARDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Benavente, I. (2019), *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29129/Benavides\\_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29129/Benavides_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 29. Retrieved from <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *Contaduría, economía y administración*,

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>
- Cardozo, S, y Chap, K. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7428785.pdf>
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018), Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. (artículo científico). Contaduría y administración. México.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n2/0186-1042-cya-63-02-00006.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8va. Ed). McGraw-Hill. México.  
<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017), *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Tercera edición McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Mexico, <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Chocano, M. & Pacheco, C. (2020). Satisfacción Laboral Y Variables Sociodemográficas En Los Trabajadores De Una Empresa Ferroviaria En La Ciudad De Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 19. Retrieved from <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1241/604>
- Collantes, J. & Arévalo, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima - Perú. *Ciencia y Arte de Enfermería*, 2(2), 6. Retrieved from <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/45/56>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. 12. Retrieved from [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021), Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the



- Colombian Caribbean region, <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Deloitte (2021). La disrupción en la relación colaborador – empleador. Si no somos una familia, ¿qué somos?. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articulos/informe-hc-trends-2021.html>
- Díaz, S. y Zamora, Z. (2018), *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital Simón Bolívar - Cajamarca 2018*. (tesis de posgrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14511/D%c3%adaz%20Cadenillas%20Samantha%20Anali%20-%20Zamora%20Machuca%20Zuli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaitán, J., Álvarez, J., Díaz, Y. (2020), *Análisis de la medición del clima organizacional por medio de la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos en las áreas administrativas y operativas de las empresas públicas de aipe (epa) en el año 2019*. (tesis de posgrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17692/1/2020\\_clima\\_organizacional\\_Aipe.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17692/1/2020_clima_organizacional_Aipe.pdf)
- García, Y., Martínez, M., Rivera, M. &, & Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del Personal de enfermería en dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México. *Ciencia Administrativa*, 17. Retrieved from <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Guevara, A. (2021), *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope 2021*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71284/Guevara\\_ZAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71284/Guevara_ZAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Retrieved from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, N. (2016). Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de

- enfermería del Hospital María Auxiliadora, Lima. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 9(2), 7. Retrieved from [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/230/230](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/230/230)
- Martí, J. (2020), *Sociedad digital: gestión organizacional tras el COVID-19*, Gerencia, Universidad del Zulia Venezuela, <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559021/29063559021.pdf>
- Muñoz, M., Cabrita, M., Ribeiro da Silva, M. y Diéguez G. (2015), *Business Management Techniques in the Light of Globalization*. [https://www.google.com/url?q=http://www.redalyc.org/pdf/280/28042299006.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjT76nU9aHIAhXkqFkKHeulCx4QFjAEegQICBAB&usg=AOvVaw1q3 2JUDIP9-ok2FArfO\\_aG](https://www.google.com/url?q=http://www.redalyc.org/pdf/280/28042299006.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjT76nU9aHIAhXkqFkKHeulCx4QFjAEegQICBAB&usg=AOvVaw1q3 2JUDIP9-ok2FArfO_aG)
- Noboa, J., Barrera, G. & Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 24. Retrieved from <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Nongtdu, G., Bordoloi, R., Saravanan, R., Singh, R. y Singh, N. U. (2012). Training needs of agricultural extension personnel in Meghalaya. *Indian Journal of Hill Farming*, [http://kiran.nic.in/pdf/IJHF/Vol25\\_1/Training\\_Needs.pdf](http://kiran.nic.in/pdf/IJHF/Vol25_1/Training_Needs.pdf)
- Ortiz, G. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016*. (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2336/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patrón, R., Pérez, C. & Llanes, C. (2018). Comparative Study of Job Satisfaction for the Improvement of a Honey Processing Company Located in Mexico. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 5(10), 11. Retrieved from <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/167/329>
- Pecho, L. (2018), *El Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucusana, Lima 2018*. (tesis de posgrado).

- Universidad César Vallejo. Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25707/Pecho\\_PLD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25707/Pecho_PLD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista de Investigación*, <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pintado, E. (2007), *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco nde S. R. L.
- Pujol, L. y Dabos. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios gerenciales*. [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/2809/3362](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809/3362)
- Rosales, G. (2020) (2021), *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi*. (tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Saavedra, J. & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 14. Retrieved from <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Salazar, L. & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1), 21. Retrieved from <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232/4895>
- Saldaña, S. (2021), *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%c3%b1a\\_QSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%c3%b1a_QSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, J. (2019), *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud chota, 2017*. (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3255/%e2%80%9cClima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud%200.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santamaría, J. (2020), Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Semper, A., Sánchez, Z., Segredo, A., Hernández, A., Álvarez, M. y Cárdenas, V. (2019), Organizational climate in the care to patients with extremely severe maternal morbidity.  
<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n1/e988/es>

Suárez, M. (2018), Gestión Empresarial: un paradigma del siglo XXI, Manta, Ecuador.  
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/57/66/>

Terrones, A. (2019). Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C. – Agencia Chachapoyas, 2016. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(3), 6. Retrieved from <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/626/778>

Torres, M., Torres, M., Solís, R., Grajeda, A., Danielli, D. y Coronel, E. (2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. Investigación en psicología, <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12449>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: utopía o realidad*. EDUCOSTA. Colombia.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>

Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L. & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay*, 9, 26. Retrieved from <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>

Velezví, D. (2021), *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Personal*

*Administrativo en una Universidad Nacional, Puno-2020.* (tesis de posgrado).  
Universidad César Vallejo. Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58950/Velezv%  
3%ada\\_EDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58950/Velezv%c3%ada_EDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

<b>Título:</b> clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán - Tembladera 2022					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022?</p>	<p>Existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p>Chiavenato (2007), quien lo define como los diferentes factores y elementos internos de una organización que determinaron el ambiente en el cual se desarrollan las actividades laborales, los cuales a su vez afectan o benefician al desempeño laboral, debido a que, si el clima laboral es tenso y no propicia el trabajo en equipo, los colaboradores no tendrán un espacio adecuado para desempeñarse de manera libre y eficiente.</p>	<p><b>Tipo y diseño de investigación</b> El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cualitativo. Nivel descriptivo correlacional. Diseño no experimental de corte transversal</p> <p><b>Variables y operacionalización</b></p> <p><b>Variable 1:</b> <b>Clima organizacional</b> <b>Dimensiones:</b> Comunicación Motivación Confianza</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Satisfacción laboral</b> <b>Dimensiones:</b> Condiciones de trabajo Interacción de los jefes Bienestar de los</p>	<p>La población estará conformada por 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022.</p>
		<p><b>Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y</p>	<p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p>Vallejo (2010), quien lo define como el estado emocional</p>	<p><b>Dimensiones:</b> Condiciones de trabajo Interacción de los jefes Bienestar de los</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

		<p>satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Yonán-Tembladera 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión confianza y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán- Tembladera 2022.</p>	<p>positivo que provoca la comodidad de los colaboradores en su entorno de trabajo, el cual es generado por la presencia de los diferentes elementos internos en la organización que propician la comodidad del trabajador para desarrollar sus actividades y el logro de sus objetivos personales.</p>	<p>trabajadores</p>	<p><b>Método de análisis de datos</b>  Método descriptivo, y el método estadístico descriptivo e inferencial.</p>
--	--	---	---	---------------------	---



## Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Clima organizacional</b>	Chiavenato (2007), quien lo define como los diferentes factores y elementos internos de una organización que determinaron el ambiente en el cual se desarrollan las actividades laborales, los cuales a su vez afectan o benefician al desempeño laboral, debido a que, si el clima laboral es tenso y no propicia el trabajo en equipo, los colaboradores no tendrán un espacio adecuado para desempeñarse de manera libre y eficiente.	La variable fue medida mediante un cuestionario construido a partir de sus a sus dimensiones e indicadores.	Comunicación  Motivación  Confianza	Traslado de la información Espacios Pertinencia  Reconocimiento Prestigio Amistad Sinceridad Respeto	Ordinal
<b>Satisfacción laboral</b>	Vallejo (2010), quien lo define como el estado emocional positivo que provoca la comodidad de los colaboradores en su entorno de trabajo, el cual es generado por la presencia de los diferentes elementos internos en la organización que propician la comodidad del trabajador para desarrollar sus actividades y el logro de sus objetivos personales.	La variable fue medida mediante un cuestionario construido a partir de sus a sus dimensiones e indicadores.	Condiciones de trabajo Interacción de los jefes  Bienestar de los trabajadores	Medio ambiente Estabilidad Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones Motivación Reconocimiento justo Remuneración	Ordinal

## Ficha técnica del instrumento Clima organizacional

**Título:** *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020.*

**Autora:** Ruiz Villamar, Irlanda Concepción

**Año:** 2021

### **Dimensiones:**

Dimensión 1. **Comunicación**

Dimensión 2. **Motivación**

Dimensión 3. **Confianza**

**Escala medición:** Ordinal

**N° Ítems:** 21 ítems

### **Validez**

Se validaron los instrumentos de recolección de datos mediante el procedimiento denominado juicio de expertos, el cual obtuvo un promedio equitativo (aprobado) por todos los especialistas, el cual corresponde a una alta validez para ser aplicado.

### **Análisis de Fiabilidad.**

El cálculo de la confiabilidad, fue abordada mediante el Alpha de Crombach, el cual obtuvo un valor igual a (0.873)

## Cuestionario de Clima Organizacional

¿Usted manifiesta de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

**Introducción:** Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre el clima organizacional dentro de su área de trabajo; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación titulada **“Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022.**

**Instrucciones:** Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

### Escala de medición

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Comunicación</b>						
1	La Municipalidad distrital de Yonán utiliza herramientas adecuadas para que los trabajadores intercambien comunicaciones.					
2	En la Municipalidad distrital de Yonán la transferencia de información es pertinente.					
3	El ambiente de comunicación creado por mis compañeros es el ideal para el desempeño óptimo de sus funciones.					
4	El ambiente de comunicación donde trabaja es confortable.					
5	La Municipalidad distrital de Yonán alcanza le entrega la información de manera oportuna para desarrollar correctamente su trabajo.					
6	El personal asume con responsabilidad su compromiso para la mejora institucional.					
7	Las actividades diarias que realiza contribuyen al desarrollo organizacional.					
<b>Dimensión Motivación</b>						

8	Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán se sienten satisfechos con su trabajo.					
9	Las condiciones de trabajo en la Municipalidad distrital de Yonán le brindan satisfacción.					
10	Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla en la Municipalidad distrital de Yonán.					
11	La Municipalidad distrital de Yonán reconoce periódicamente el esfuerzo que usted realiza para el logro de los objetivos institucionales.					
12	Existen oportunidades frecuentes de progresar en la Municipalidad distrital de Yonán.					
13	En la Municipalidad distrital de Yonán se valora en diversos eventos el desarrollo profesional de sus miembros					
14	La Municipalidad distrital de Yonán le capacita para realizar un buen trabajo.					
<b>Dimensión Confianza</b>						
15	Existe confianza mutua entre los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán.					
16	Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán expresan con facilidad sus opiniones.					
17	La relación que tiene con todos sus superiores es cordial.					
18	Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán participan comprometidamente en las diversas actividades.					
19	Se mantienen relaciones interpersonales sinceras entre todos los compañeros de trabajo.					
20	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la Municipalidad distrital de Yonán.					
21	Se mantiene un trato respetuoso entre todos tus compañeros de trabajo.					

## Ficha técnica del instrumento Satisfacción laboral

**Título:** *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Inmobiliaria Cristo de Logroño S.A.C, Yurimaguas 2020.*

**Autora:** Arévalo Okuyama, Prescilla Grace

**Año:** 2021

### **Dimensiones:**

Dimensión 1. ***Condiciones de trabajo***

Dimensión 2. ***Interacción de los jefes***

Dimensión 3. ***Bienestar de los trabajadores***

**Escala medición:** Ordinal

**N° Ítems:** 15 ítems

### **Validez**

Se validaron los instrumentos de recolección de datos mediante el procedimiento denominado juicio de expertos, el cual obtuvo un promedio equitativo (aprobado) por todos los especialistas, el cual corresponde a una alta validez para ser aplicado.

### **Análisis de Fiabilidad.**

El cálculo de la confiabilidad, fue abordada mediante el Alpha de Crombach, el cual obtuvo un valor igual a (0.949)

## Cuestionario de Satisfacción laboral

¿Usted manifiesta de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Introducción:** Estimado colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral dentro de su área de trabajo; la información que proporcione ayudará al desarrollo de la investigación titulada **“Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022.**

**Instrucciones:** Marque su respuesta de acuerdo a la escala de medición presentada, teniendo en cuenta su criterio en valor de la verdad; se le recuerda que sus respuestas serán tratadas de manera hermética y no serán publicadas.

### Escala de medición

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Condiciones de trabajo</b>						
1	Se siente satisfecho respecto a la distribución física del ambiente de trabajo para la realización de sus labores en la Municipalidad distrital de Yonán.					
2	Se siente satisfecho referente a la comodidad en su centro de trabajo.					
3	Se siente satisfecho con las reglas y procedimientos en la Municipalidad distrital de Yonán.					
4	Se siente satisfecho respecto a la disponibilidad de recursos tecnológicos en la Municipalidad distrital de Yonán.					
5	Se siente satisfecho con respecto a la limpieza, higiene y salubridad en los ambientes de la Municipalidad distrital de Yonán.					
<b>Dimensión Interacción de los jefes</b>						
6	Se siente satisfecho respecto a la relación laboral con sus superiores.					

7	Se siente satisfecho respecto al apoyo de sus superiores en sus tareas a realizar.					
8	Se siente satisfecho respecto a la valoración de su esfuerzo por parte de los superiores en la Municipalidad distrital de Yonán.					
9	Se siente satisfecho respecto a las actividades de integración que realiza la Municipalidad distrital de Yonán.					
10	Se toma en cuenta sus puntos de vista para la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Yonán.					
<b>Dimensión Bienestar de los trabajadores</b>						
11	Se siente satisfecho respecto a los incentivos o reconocimientos por parte de sus jefes en la Municipalidad distrital de Yonán.					
12	Se siente satisfecho respecto a las oportunidades de desarrollar una línea de carrera como trabajador de la Municipalidad distrital de Yonán.					
13	Se siente satisfecho respecto a la estabilidad laboral que le brinda la Municipalidad distrital de Yonán.					
14	Se siente satisfecho respecto a la supervisión que ejercen sobre usted.					
15	Se siente satisfecho respecto a las remuneraciones recibidas por el desarrollo de sus funciones.					

# Fichas de validación de la variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Ciudad Fernández, Pablo Ricardo	Licenciado en Administración- UCV	Cuestionario para medir el CLIMA ORGANIZACIONAL	Ruiz, I. (2021)
Titulo del estudio: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022			

### ASPECTOS DE VALIDACION

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	
				M B	M B	M B	M B	M B	M B	M B	M B	M B	M B
Clima organizacional	Comunicación	Traslado de información La Municipalidad distrital de Yonán utiliza herramientas adecuadas para que los trabajadores intercambien comunicaciones. En la Municipalidad distrital de Yonán la transferencia de información es pertinente.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X		
		Espacios de comunicación El ambiente de comunicación creado por mis compañeros es el ideal para el desempeño óptimo de sus funciones. El ambiente de comunicación donde trabaja es confortable.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Pertinencia La Municipalidad distrital de Yonán alcanza le entrega la información de manera oportuna para desarrollar correctamente su trabajo. El personal asume con responsabilidad su compromiso para la mejora institucional. Las actividades diarias que realiza contribuyen al desarrollo organizacional.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Motivación	Satisfacción Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán se sienten satisfechos con su trabajo. Las condiciones de trabajo en la Municipalidad distrital de Yonán le brindan satisfacción. Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla en la Municipalidad distrital de Yonán.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Reconocimiento La Municipalidad distrital de Yonán reconoce periódicamente el esfuerzo que usted realiza para el logro de los objetivos institucionales. Existen oportunidades frecuentes de progresar en la Municipalidad distrital de Yonán.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Prestigio En la Municipalidad distrital de Yonán se valora en diversos eventos el desarrollo profesional de sus miembros La Municipalidad distrital de Yonán le capacita para realizar un buen trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Confianza	Amistad Existe confianza mutua entre los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán. Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán expresan con facilidad sus opiniones. La relación que tiene con todos sus superiores es cordial.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Sinceridad Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán participan comprometidamente en las diversas actividades. Se mantienen relaciones interpersonales sinceras entre todos los compañeros de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Respeto Se respetan los espacios personales de cada integrante de la Municipalidad distrital de Yonán. Se mantiene un trato respetuoso entre todos sus compañeros de trabajo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Leyenda: M: Malo B: Bueno

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

Trujillo, 06 noviembre 2021	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Guevara Ramírez, José A.	Licenciado en Administración- UCV	Cuestionario para medir el CLIMA ORGANIZACIONAL	Ruiz, I. (2021)
Título del estudio: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Clima organizacional	Comunicación	Traslado de información	La Municipalidad distrital de Yonán utiliza herramientas adecuadas para que los trabajadores intercambien comunicaciones.	Nunca		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			En la Municipalidad distrital de Yonán la transferencia de información es pertinente.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Espacios de comunicación	El ambiente de comunicación creado por mis compañeros es el ideal para el desempeño óptimo de sus funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			El ambiente de comunicación donde trabaja es confortable.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Pertinencia	La Municipalidad distrital de Yonán alcanza la entrega de la información de manera oportuna para desarrollar correctamente su trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			El personal asume con responsabilidad su compromiso para la mejora institucional.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Motivación	Satisfacción	Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán se sienten satisfechos con su trabajo.		Casi nunca		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Las condiciones de trabajo en la Municipalidad distrital de Yonán le brindan satisfacción.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Reconocimiento	Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla en la Municipalidad distrital de Yonán.		A veces		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			La Municipalidad distrital de Yonán reconoce periódicamente el esfuerzo que usted realiza para el logro de los objetivos institucionales.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Prestigio	Existen oportunidades frecuentes de progresar en la Municipalidad distrital de Yonán.		Casi siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			En la Municipalidad distrital de Yonán se valora en diversos eventos el desarrollo profesional de sus miembros			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Confianza	Amistad	La Municipalidad distrital de Yonán le capacita para realizar un buen trabajo.		Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Existe confianza mutua entre los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán.				X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán expresan con facilidad sus opiniones.				X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		La relación que tiene con todos sus superiores es cordial.				X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Sinceridad	Los miembros de la Municipalidad distrital de Yonán participan comprometidamente en las diversas actividades.				X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se mantienen relaciones interpersonales sinceras entre todos los compañeros de trabajo.				X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Respeto	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la Municipalidad distrital de Yonán.			X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Se mantiene un trato respetuoso entre todos tus compañeros de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X			

**Leyenda:** M: Malo B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

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

Trujillo 04/11/2021	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

## Fichas de validación de la variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Ciudad Fernández, Pablo Ricardo	Licenciado en Administración- UCV	Cuestionario para medir la SATISFACCIÓN LABORAL	Arévalo, P. (2021)
Título del estudio: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACION**

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Medio ambiente	Se siente satisfecho respecto a la distribución física del ambiente de trabajo para la realización de sus labores en la Municipalidad distrital de Yonán.	Nunca	X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			Se siente satisfecho referente a la comodidad en su centro de trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Estabilidad	Se siente satisfecho con las reglas y procedimientos en la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se siente satisfecho respecto a la disponibilidad de recursos tecnológicos en la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se siente satisfecho con respecto a la limpieza, higiene y salubridad en los ambientes de la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se siente satisfecho respecto a la relación laboral con sus superiores.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Interacción de los jefes	Seguridad	Se siente satisfecho respecto al apoyo de sus superiores en sus tareas a realizar.	A veces	X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			Se siente satisfecho respecto a la valoración de su esfuerzo por parte de los superiores en la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Confianza	Se siente satisfecho respecto a las actividades de integración que realiza la Municipalidad distrital de Yonán.		Casi siempre	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Se toma en cuenta sus puntos de vista para la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Yonán.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Bienestar de los trabajadores	Motivación	Se siente satisfecho respecto a los incentivos o reconocimientos por parte de sus jefes en la Municipalidad distrital de Yonán.	Siempre	X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			Reconocimiento justo		Se siente satisfecho respecto a las oportunidades de desarrollar una línea de carrera como trabajador de la Municipalidad distrital de Yonán.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Se siente satisfecho respecto a la estabilidad laboral que le brinda la Municipalidad distrital de Yonán.			X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Se siente satisfecho respecto a la supervisión que ejercen sobre usted.			X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Remuneración			Se siente satisfecho respecto a las remuneraciones recibidas por el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X		X		X		X		X		X		

**Leyenda:** M: Malo B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 06 noviembre 2021	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Guevara Ramírez, José A.	Licenciado en Administración- UCV	Cuestionario para medir la SATISFACCIÓN LABORAL	Arévalo, P. (2021)
Título del estudio: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Medio ambiente	Se siente satisfecho respecto a la distribución física del ambiente de trabajo para la realización de sus labores en la Municipalidad distrital de Yonán.	Nunca		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se siente satisfecho referente a la comodidad en su centro de trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Estabilidad	Se siente satisfecho con las reglas y procedimientos en la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Se siente satisfecho respecto a la disponibilidad de recursos tecnológicos en la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Interacción de los jefes	Seguridad	Se siente satisfecho con respecto a la limpieza, higiene y salubridad en los ambientes de la Municipalidad distrital de Yonán.		Casi nunca	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se siente satisfecho respecto a la relación laboral con sus superiores.			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Empatía	Se siente satisfecho respecto al apoyo de sus superiores en sus tareas a realizar.			A veces	X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Se siente satisfecho respecto a la valoración de su esfuerzo por parte de los superiores en la Municipalidad distrital de Yonán.				X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Confianza	Se siente satisfecho respecto a las actividades de integración que realiza la Municipalidad distrital de Yonán.	Casi siempre		X			X		X		X		X		X		X		X		X	
		Se toma en cuenta sus puntos de vista para la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Yonán.			X			X		X		X		X		X		X		X		X	
	Bienestar de los trabajadores	Motivación			Se siente satisfecho respecto a los incentivos o reconocimientos por parte de sus jefes en la Municipalidad distrital de Yonán.	Siempre	X		X		X		X		X		X		X		X		X
					Se siente satisfecho respecto a las oportunidades de desarrollar una línea de carrera como trabajador de la Municipalidad distrital de Yonán.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Reconocimiento justo		Se siente satisfecho respecto a la estabilidad laboral que le brinda la Municipalidad distrital de Yonán.	Siempre	X			X		X		X		X		X		X		X		X		
		Se siente satisfecho respecto a la supervisión que ejercen sobre usted.		X			X		X		X		X		X		X		X		X		
Remuneración	Se siente satisfecho respecto a las remuneraciones recibidas por el desarrollo de sus funciones.	Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
				X		X		X		X		X		X		X		X		X			

**Legenda: M: Malo B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

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

<b>Trujillo 04/11/2021</b>	<b>80396738</b>		<b>949685050</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

### **Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de una muestra**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,264	70	,000
Comunicación	,218	70	,000
Motivación	,192	70	,000
Confianza	,243	70	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,210	70	,000
Condiciones de trabajo	,184	70	,000
Interacción de los jefes	,213	70	,000
Bienestar de los trabajadores	,211	70	,000

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

#### **Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de normalidad con respecto a Kolmogorov-Smirnov se utilizó para la muestra de 70 colaboradores, la cual indica que la distribución de la prueba no es normal, por lo consiguiente se procedió a utilizar el estadístico Rho de Spearman para la correlación de las variables.

## CARTA DE ACEPTACION DE LA EMPRESA



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL YONÁN - TEMBLADERA

Yonán, 28 de Septiembre del 2021

CARTA N° 096-2021-MDY/A

Señora:  
Dra. JAELA PEÑA ROMERO  
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales  
Presente.-

**ASUNTO:** Respuesta la Carta N° 374-2021-UCV-VA-FCE/D con registro N° 1243.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, expresándole mis más cordiales saludos y a la vez para informarle lo siguiente:

- Que, usted aparece como firmante de la Carta N° Carta N° 374-2021-UCV-VA-FCE/D, de fecha 15 de septiembre del 2021, mediante el cual solicita la colaboración para que la estudiante Esthefanny Cecilia Gonzales, realice una visita de estudios para culminar su Tesis. En merito a ello, se hace de su conocimiento que, en Sesión de Concejo Ordinaria N° 018-2021-MDY/A, los miembros del Concejo Municipal, decidieron: **i) APROBAR** la solicitud presentada, autorizando a la estudiante Esthefanny Cecilia Gonzales a que realice visitas de estudios a esta entidad, con la finalidad de desarrollar y concretar su Tesis. Asimismo, de acuerdo a las posibilidades de la Municipalidad distrital de Yonán, se le brindará gustosamente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente:

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YONAN  
TEMBLADERA  
Cesar Elias Terán López  
ALCALDE