



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Vasquez Garcia, Milagritos (orcid.org/0000-0003-0723-6625)

Yaranga Alanya, Iris Cecilia (orcid.org/0000-0002-5677-0536)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo Max Hamilton (orcid.org/0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestros seres queridos por ser el sostén e inspiración de los esfuerzos realizados en este proyecto académico.

Agradecimiento

A cada docente que se esmeró por inculcarnos saberes y tratar de encaminarnos en este mundo académico.

A nuestro asesor, por cada sugerencia y consejo que nos dio para mejorar la calidad de nuestro trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de Investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de Análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	21
Tabla 2 Correlación entre el clima Organizacional y las condiciones físicas o materiales	22
Tabla 3 Correlación entre el clima organizacional y los beneficios laborales	23
Tabla 4 Correlación entre el clima organizacional y políticas administrativas	24
Tabla 5 Correlación entre el clima organizacional y relaciones sociales	25
Tabla 6 Correlación entre el clima organizacional y desarrollo personal	26
Tabla 7 Correlación entre el clima organizacional y desempeño de tareas	27
Tabla 8 Correlación entre el clima organizacional y relación con la autoridad	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Esquema de la Investigación

16

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. El tipo de la investigación es correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por 100 colaboradores, por la naturaleza de la investigación se aplicó la muestra censal siendo 100 los elementos de la muestra, del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Se obtuvo como principales resultados, un índice de correlación $r= 0,797$ estando en un rango de correlación positiva considerable, en tanto el valor de la significancia fue $p=0,000$ Estando por debajo del error permitido 0.05 entonces se rechaza la H_0 . Concluyendo que existe un vínculo más que significativo entre las variables estudiadas. Además, se pudo observar una relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, como por ejemplo se mostró que existe relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales con una tendencia positiva significativa, $r=0.789$; $p=0.00$. Entonces, mientras mejor sea el clima organizacional, mejores serán las interacciones sociales.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, municipalidad.

Abstract

The main objective of this research was to determine how the organizational climate and job satisfaction are related in the workers of the District Municipality of Chilca - Huancayo, 2022. The type of research is correlational, descriptive and of a non-experimental design, of cross-section. The specific population of the study was made up of 100 collaborators, due to the nature of the research, the census sample was applied, with 100 elements in the sample, in the same way, the instruments used were the CL-SPC Work Climate Scale and the Labor Satisfaction SL-SPC. It was obtained as main results, a correlation index $r= 0.797$ being in a considerable positive correlation range, while the value of significance was $p=0.000$ Being below the allowed error 0.05 then the H_0 is rejected. Concluding that there is a more than significant link between the variables studied. In addition, it was possible to observe a relationship between the organizational climate and the dimensions of job satisfaction, as for example, it was shown that there is a relationship between the organizational climate and social relations with a significant positive trend, $r=0.789$; $p=0.00$. So the better the organizational climate, the better the social interactions.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Según, la Organización Internacional del Trabajo (2022), se pronostica que el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) mundial disminuirá hasta el 3,4%. Esta desaceleración revela una notable disparidad entre las economías avanzadas y las economías en desarrollo. En los países de ingresos altos, los mercados laborales siguen mostrando tensiones a pesar de las diversas subidas en las tasas de interés, a pesar de esto, los empleos son escasos, incluso en estas economías. Por otro lado, algunas grandes economías emergentes, como India, han experimentado una fuerte recuperación económica. Sin embargo, los países de ingresos bajos se enfrentan a altos niveles de deuda y al aumento de los costos de los préstamos, lo cual restringe aún más sus esfuerzos por promover un trabajo con condiciones favorables en cuanto a la productividad.

Este informe de la Organización Internacional del Trabajo (SIGLA, 2022) destaca que la tasa de desempleo promedio en la región es del 7,9 por ciento, la tasa de empleo del 57,2 por ciento y la tasa de participación en la fuerza laboral del 62,1 por ciento. Por lo que actualmente los empleados de diferentes organizaciones enfrentan mayores niveles de presión a fin de dar respuesta a las demandas que exige el nuevo contexto laboral. El peligro psicosocial, ya sea el incremento de los competidores, el alto nivel de expectativa sobre la eficiencia y las largas horas de trabajo generan por parte del contexto laboral, devenga en una afectación a la condición en la que viven los colaboradores, tanto en casa como en su centro de labores.

De acuerdo con, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), en el ámbito peruano no existen planes de trabajo para evaluar y medir la calidad del clima organizacional. Además, las leyes laborales están mal redactadas y obsoletas. Por ejemplo, la semana laboral consta de 48 horas, siendo la más alta en comparación con otros países como Uruguay, donde es de 40 horas, la más baja. También se menciona que solo 3 de cada 4 trabajadores formales cuentan con un contrato laboral, y su salario básico es de, 1025 soles, lo cual está por debajo de lo que se necesita para subsistir. Debido a la falta de control y aplicación de leyes, los empleados son constantemente víctimas de abusos, lo que resultó en más de 1700 denuncias de vulneración de derechos laborales, acoso sexual,

hostigamiento y abuso verbal y físico en el año 2020. Estos niveles de satisfacción laboral se ven afectados continuamente por problemas, especialmente después de la pandemia, donde las denuncias masivas han aumentado. Un ejemplo de esto es Estados Unidos, donde aproximadamente 4.5 millones de trabajadores renunciaron a sus empleos en busca de mejores oportunidades laborales.

Capital humano (2022), un portal del mundo empresarial especializado en recursos humanos, en un estudio se encontró que el 76% de los trabajadores en el Perú, respondieron de manera negativa cuando se les preguntó si su empleo les provocaba felicidad. De ese porcentaje, el 22% indicó que la razón era la falta de desafíos en su labor, el 20% mencionó que el clima laboral no era favorable, el 19% señaló que su jefe no era un líder, el 12% expresó su insatisfacción con su salario, el 10% afirmó que la empresa no reconocía sus logros, el 10% mencionó que no podían aportar ideas nuevas y el 7% dijo que no tenían oportunidades de ascenso.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022 no ha sido ajena a esta problemática, añadido a que venimos saliendo de una pandemia y que no se ha llegado a desarrollar las actividades de manera en la que se venía desarrollando, se ha obligado a las organizaciones a establecer nuevas formas de desarrollar sus actividades, lo que ha traído consigo criterios personales de los gerentes a ser implementados en la organización, y que ha generado de esta manera un inadecuado clima organizacional dentro de la municipalidad, estas nuevas exigencias sumadas al miedo que tienen los colaboradores a perder su trabajo, ha generado un malestar en las personas que trabajan para el ente municipal, lo que repercute directamente en su satisfacción y compromiso con el trabajo. Los empleados pueden experimentar estrés, descontento, falta de sentido de pertenencia, disminución de la productividad y calidad del trabajo, y en casos extremos, pueden buscar oportunidades laborales en otros lugares.

Después de analizar lo investigado se formuló la pregunta: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022? En ese sentido, la relevancia del estudio a nivel social se sustenta en un beneficio directo de los colaboradores de la entidad, este estudio tiene una valoración práctica, porque consiste en disponer de datos prácticos y relevantes que se transformen en soluciones factibles

por parte de la autoridad pertinente, con el objetivo de mejorar la situación de la muestra estudiada. De igual forma, el estudio se respalda teóricamente, debido a que el conocimiento se ha enriquecido mediante teorías actualizadas y datos contextualizados a la realidad actual, además de explorar la relación entre las variables en la muestra analizada, se justifica de manera metodológica, Se utilizaron instrumentos previamente estandarizados y validados, que son confiables para recopilar datos de la población en cuestión, sin embargo, no se sufrió un análisis indagatorio de sus problemas.

Por ende, se tomó como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Cuyos objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas o materiales, b) determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios laborales o remunerativos, c) determinar la relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas, d) determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales, e) determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal, f) determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas, g) determinar la relación entre el clima organizacional y la relación con la autoridad.

Por esa razón, se planteó la siguiente hipótesis general: el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio tuvo como antecedentes a nivel nacional trabajos como el de Salguero (2018), quien, trató de determinar la existencia de un vínculo entre el clima institucional y la satisfacción organizacional en los funcionarios en ente en la ciudad de Huaral, siendo una investigación que usa la correlación, siendo no experimental, considerando una muestra de 73 funcionarios públicos. Empleo un cuestionario para recabar los datos. En sus resultados, se evidenció coeficiente de Spearman 0,552 significativo con un valor $p=0,000$, de tal forma concluye, que, para desarrollar una significancia en la laboral del personal, deberían programarse cursos dirigidos a empleados de las diferentes áreas sobre la motivación personal.

Calderón (2018) determinó la incidencia que causa el clima institucional en la satisfacción organizacional en el personal que labora en una financiera en la ciudad de Arequipa, metodológicamente fue aplicada y correlacional considerando a 105 empleados como muestra. En sus resultados, demostró un coeficiente Tau b de Kendall de 0.737 y un $p=0.00$, siendo significativo, además, afirma que la percepción que tienen los individuos acerca de su entorno laboral provocara que el personal este más o menos satisfechos profesionalmente.

Espinoza y Fabian (2022) se propuso identificar la existencia de una relación del clima institucional con la satisfacción laboral en el gobierno de la región Junín, de desarrollo metodológico fue aplicada correlacional, empleando una herramienta de obtención de datos, sus resultados, denotan un nivel medio en cuanto a las condiciones en las que labora su personal alrededor del 57.20%, además muestra un índice Rho positiva moderada de 0.472 y un $p=0,00$, siendo significativa dado que el clima institucional mejora o empeora la satisfacción laboral. Además, hacen hincapié sobre la trascendencia de proporcionar las condiciones adecuadas para conseguir que las personas alcancen la satisfacción laboral en el marco del cumplimiento de sus actividades en el trabajo.

Cárdenas y Amasifuen (2022), determinaron como se vinculan el clima institucional y la satisfacción organizacional en el personal de un ente público, siendo una investigación correlacional descriptiva, considera una muestra de 174 empleados. En sus resultados, menciona que obtuvo un coeficiente Rho de 0,373 y un $p=0,00$.

Concluyeron que la entidad pública, presenta una relación positiva, significativa, pero de bajo nivel entre el ambiente laboral y la satisfacción organizacional.

Bao (2022) en su estudio trato de identificar el efecto del compromiso institucional en la satisfacción laboral del personal municipal de Junín, metodológicamente de desarrollo aplicado y correlacional, considerando una muestra de 88 administrativos, haciendo uso de una herramienta de obtención de información. En sus resultados, se destaca un $Rho=0,789$ con un, $p=0.00$, mostrando un vínculo positivo muy alto y significativo entre la identificación afectiva y la satisfacción organizacional, concluyeron, que a medida que se fortalece el compromiso de los trabajadores, esto impactará favorablemente en su nivel de satisfacción.

Nguyen et al., (2018) analizaron el efecto del factor bidimensional de motivadores e higiene en la satisfacción laboral en personal gubernamental en Vietnam, utilizando el modelado de ecuaciones estructurales de mínimo cuadra parcial, siendo un estudio correlacional, contando con 441 encuestados. En sus resultados, $\beta=0,113$, $t=2,287$, $p<0,022$, evidenciaron que la satisfacción del personal está influenciada significativa directamente por el ambiente de trabajo, concluyeron que una profunda comprensión de los efectos de la satisfacción en los servidores públicos municipales, permitirá al responsable de la formulación de políticas, mejorar las estrategias para lograr la retención de empleados.

Razmjoei et al. (2018) analizaron la incidencia del clima laboral en el desempeño organizacional del personal del rubro educacional en Irán, metodológicamente fue de desarrollo aplicado y correlacional, considerando 183 individuos como la muestra, empleando una herramienta de obtención de datos. En sus resultados, muestran una influencia positiva entre las variables estudiadas, Pearson = 0.504 con un $p=0.0001$ siendo significativa. Concluyeron, que mientras mejor sean las condiciones en las que se desenvuelven los colaboradores, estos mostraran un desempeño más óptimo.

Sariwulan et al. (2019) determinaron el efecto de las expectativas laborales, la satisfacción organizacional y la política gubernamental en el estrés por el trabajo en Indonesia, la pasión laboral y el compromiso continuidad, siendo un estudio correlacional no experimental. Sus resultados muestran que las variables en

análisis mantienen una influencia positiva, donde explícitamente, las condiciones y situaciones que enfrentan los directivos tienden a crear un deseo de encontrar nuevos lugares de trabajo, con un valor $T= 2.07$, se llegó a la conclusión que, la conformidad de los individuos incide en el bienestar emocional indicando que es necesario dar prioridad a los directivos no utilizando contratos de trabajo, sino contratándolos por un cierto período de tiempo, para así ser nombrados permanentes, si estos cumplen con sus requisitos y elegibilidad.

Seyyedmoharrami et al. (2019) este trabajo de investigación tuvo como finalidad investigar el clima institucional, el compromiso organizacional y el desgaste laboral en una universidad en Irán, de, siendo de desarrollo metodológico, transversal. Teniendo 250 miembros del personal por muestra, En sus resultados, mostró un coeficiente Spearman ($r=0,472$, $P<0,001$) lo que confirmaría la existencia de una relación entre la percepción que tienen los trabajadores del ambiente de labores con lo comprometidos que puedan llegar a estar, además, realizó una propuesta de mejoras para las condiciones de trabajo dentro de la institución.

Del Ángel et al., (2020), examinaron la incidencia del entorno de labores en la satisfacción institucional, en empleados de una entidad de salud en México, de desarrollo metodológico correlacional, considerando a 182 individuos como muestra. En sus resultados, mostraron un coeficiente de Spearman $r=0.205$ y un $p=0.05$ siendo una correlación positiva significativa, además concluyeron indicando que se debería reforzar la necesidad de garantizar la equidad en los sistemas de abastecimiento de recursos, así como el planteamiento de diferentes medidas para mejorar el ambiente donde trabaja el personal de salud, asimismo se destaca el importante del tipo de trabajo y los riesgos a los que están expuestos.

Ramírez et al., (2020) determinaron el efecto del entorno institucional en la satisfacción organizacional en las enfermeras de una ciudad mexicana, de desarrollo metodológico fue una investigación correlacional, descriptiva, considerando 92 empleadas de la salud como muestra. En sus resultados, demostraron la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio, con un índice de Pearson $r=0,672$ y un $p=0,00$ siendo significativa.

Concluyeron que el clima institucional mantiene un efecto relevante la satisfacción de las enfermeras.

Este estudio tendrá como base a las siguientes teorías sobre el clima organizacional, Skinner (1938) y su teoría del “condicionamiento operante”. Se centra en cómo las consecuencias de las acciones influyen el comportamiento de los organismos. Según esta teoría, el condicionamiento operante se basa en el principio de que un comportamiento seguido de una consecuencia agradable o desagradable tendrá más probabilidades de repetirse o disminuir en el futuro. El condicionamiento operante implica la idea de que los organismos aprenden a través de las consecuencias de sus acciones. Si un comportamiento es seguido por una recompensa o refuerzo positivo, es más probable que el individuo repita ese comportamiento en el futuro. Esto se conoce como refuerzo positivo, ya que aumenta la probabilidad de que el comportamiento se repita.

Por otro lado, si un comportamiento es seguido por un castigo o refuerzo negativo, es menos probable que el individuo repita ese comportamiento en el futuro. El castigo disminuye la probabilidad de que el comportamiento ocurra nuevamente. El condicionamiento operante también incluye conceptos como la extinción, que ocurre cuando un comportamiento deja de ser seguido por una consecuencia y, por lo tanto, disminuye su frecuencia. Además, se puede utilizar el moldeamiento para enseñar nuevos comportamientos, recompensando sucesivamente aproximaciones cada vez más cercanas al comportamiento deseado.

Mientras que, la “Teoría de la autodeterminación (TAD)” creada por Deci y Ryan (2000) nos dicen satisfacer las necesidades psicológicas básicas de los empleados resulta en un clima organizacional adecuado. Esta teoría sostiene que las personas tienen tres necesidades psicológicas fundamentales que contribuyen a su motivación y bienestar: la necesidad de autonomía, la necesidad de competencia y la necesidad de relación o conexión con los demás. Estas necesidades son consideradas inherentes a la naturaleza humana y, cuando se satisfacen, promueven la motivación intrínseca y un sentido de bienestar. Cuando estas necesidades psicológicas básicas están satisfechas, las personas tienden a experimentar una mayor motivación intrínseca, compromiso, bienestar y un mayor

rendimiento en diversas áreas de la vida, como el trabajo, el estudio y las actividades recreativas.

La necesidad de autonomía se refiere al deseo de ser autónomos y tener control sobre nuestras acciones y decisiones. Cuando las personas tienen la oportunidad de elegir y tomar decisiones en línea con sus propios valores y deseos, experimentan una mayor motivación intrínseca. La necesidad de competencia se refiere al deseo de sentirse competentes y eficaces en las tareas que emprendemos. Cuando las personas tienen la oportunidad de desarrollar y demostrar sus habilidades, y reciben retroalimentación y reconocimiento por sus logros, se sienten motivadas y experimentan un mayor sentido de competencia.

La necesidad de relación o conexión con los demás se refiere al deseo de sentirse conectados, involucrados y apoyados por otras personas. Las relaciones sociales positivas y el sentido de pertenencia satisfacen esta necesidad y promueven la motivación intrínseca.

Otra importante teoría que mencionar es la desarrollada por Fiedler (1969) la "La Teoría de la contingencia", Es un enfoque en la administración y la organización que plantea que no existe una única forma universal de gestionar una empresa. En cambio, sostiene que la forma óptima de administración depende de las circunstancias particulares de la organización y su entorno.

Según esta teoría, no hay un enfoque de gestión "mejor" o "más efectivo" que se aplique a todas las situaciones. En cambio, se reconoce que cada organización es única y su éxito se basa en su capacidad para adaptarse a variables contingentes. Estas variables contingentes pueden incluir factores internos como la estructura, cultura y recursos de la organización, así como factores externos como el entorno económico, la competencia y los avances tecnológicos. Estas variables pueden afectar el rendimiento de la organización y determinar cuál es el enfoque de gestión más adecuado en una situación dada.

Por otro lado, Adams (1965) plantea en su "Teoría de la equidad" según esta teoría, las personas experimentan malestar cuando perciben inequidad y buscan restablecer un equilibrio percibido. Esto puede lograrse a través de diferentes mecanismos, como ajustar la cantidad o calidad de los recursos y resultados,

modificar las comparaciones sociales o justificar cognitivamente la inequidad. La teoría de la equidad ha sido ampliamente aplicada en diversas áreas como la psicología, sociología y administración. Ha contribuido a la comprensión de cómo las percepciones de justicia afectan el comportamiento humano, incluyendo la motivación laboral, la satisfacción laboral, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales.

En cuanto a la fundamentación teórica, haremos foco en la variable clima organizacional. Pandey (2020) refiere al ambiente psicológico y social que se percibe en una organización. Incluye los valores, normas, actitudes, creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el apoyo mutuo, la cooperación y la apertura, mientras que un clima negativo puede estar marcado por la desconfianza, la competencia y el conflicto. Burke et al. (1992) plantea que el clima organizacional es más dinámico que la cultura, ya que las percepciones individuales pueden cambiar en respuesta a los eventos y circunstancias de la organización. Otros han descrito el clima organizacional como una instantánea de la organización en términos de las percepciones de los empleados.

Considerando la perspectiva teórica, Furnham (2001), refiere que el ambiente organizacional podría clasificarse en tres: el clima psicológico, siendo la percepción individual, no considerando el contexto, por ende, considera la experiencia propia de las personas. El clima agregado corresponde a la percepción individual promediada en algunos niveles jerárquicos, se fundamenta en la identificación de los colaboradores. Y el clima colectivo, incide en las percepciones de las personas en lo que se refiere a los climas colectivos. Palma (2004), Son el cúmulo de creencias que poseen los colaboradores para las condiciones que presenta su centro de labores.

Las dimensiones para la variable el clima laboral serán los expuestos por Palma (2004) quien la divide en 5 dimensiones. La primera dimensión, la autorrealización, donde Palma (2004) menciona acerca de las percepciones que posee el personal en cuanto a las ventanas de oportunidad que proporciona el ambiente institucional, teniendo como directriz si la organización brinda facilidades para el desarrollo

profesional, Miller y Taylor (2016), nos dicen que la autorrealización se da cuando los colaboradores alcanzan sus metas mediante su trabajo, empleando sus habilidades para posteriormente poder disfrutar del fruto de sus esfuerzos, además tienen un vínculo con la necesidad de realización personal. Según las ideas de Kaufman (2021), el significado de autorrealización va más allá de la mera consecución de objetivos externos o logros convencionales. En su enfoque, implica descubrirnos a nosotros mismos, explorar nuestros propios valores y pasiones, y unificar diversos aspectos de nuestra identidad en una totalidad coherente.

La segunda dimensión, el involucramiento laboral, Palma (2004) nos resalta la manera más idónea de cómo identificar y las acciones para comprometernos con los valores, costumbres y políticas organizacionales, además del alcance de las metas empresariales. Lubakaya (2014), En tanto a lo que se refiere a la organización, se vincula a la existencia de condiciones materiales y estrategias organizacionales, que maximizan las condiciones individuales que resaltan en cada colaborador, teniendo todas las intenciones de intervenir en las decisiones empresariales con el fin de beneficiar al ente.

Como tercera dimensión, la supervisión, Palma (2004), nos menciona acerca de las ideas que conciben acerca del mecanismo que emplean encargados de supervisar al llevar a cabo monitoreo y la inspección de las tareas asignadas al personal. Mientras que, Máynez (2021), Señala que es la competencia que tiene la gerencia y su personal para llevar un control eficaz y eficiente, tanto como con los colaboradores y con los supervisores, además de verificar los pasos en la evaluación de desempeño. En esta misma dirección, un artículo hace referencia a que, si un supervisor brinda ayuda al trabajador, este siente apoyado y respaldado por la alta gerencia, además se menciona que un buen liderazgo mejora notablemente la predisposición de los colaboradores para con los procesos que implican una evaluación de actividades laborales.

La cuarta dimensión, la comunicación, Palma (2004), nos marca que las sensaciones que despierta un traspaso de información fluida hecha con claridad y coherencia son beneficiosas para el cumplimiento de las funciones de nuestro personal, la velocidad y la precisión en este proceso direccionan a una buena

funcionalidad en cuanto a la interna de la organización, además realiza un análisis en todo a lo que respecta a la interacción con los usuarios de la entidad, mientras que, Reneclé et al., (2020) nos dice contar con una buena comunicación dentro de la organización trae consigo, el objetivo de sobrellevar cualquier contratiempo que vengán adherido al entorno de la empresa, también se refiere a que el ámbito donde se desenvuelve la organización está en constante cambio, además, sugiere que las áreas y departamentos que lo constituyen, trabajen como un equipo, en armonía, de tal manera que cada miembro del personal comparta sus opiniones y que el resto esté dispuesto a una buena recepción de esta información para desarrollar conocimiento en beneficio general, logrando un buen desempeño.

La última dimensión, las condiciones de trabajo, Palma (2004) define a estas condiciones como las sensaciones que tiene el trabajador acerca de su centro de labores, en otras palabras, muestra la complacencia que tienen los colaboradores para con los recursos de infraestructura, materiales y tecnología que facilita el desenvolvimiento de sus funciones, además de las cuestiones psicosociales. En este mismo sentido, Pfeffer (2018) define el término "condiciones del entorno laboral" como los elementos físicos, psicológicos y sociales presentes en el lugar de trabajo que tienen un impacto en la salud, el bienestar y el rendimiento de los empleados. Estos aspectos engloban aspectos como la seguridad en el entorno laboral, la carga de trabajo, el grado de autonomía, el respaldo social, las oportunidades de aprendizaje y crecimiento, así como la equidad y justicia en la distribución de recursos y recompensas.

En respecto a la segunda variable, la satisfacción laboral, se sustenta bajo el Modelo de las expectativas de la motivación de Lawler y Porter (1967) sugieren que la motivación de un individuo en el ámbito laboral está determinada por la interacción entre las expectativas que tiene sobre su desempeño y las recompensas asociadas, así como por la valoración que realiza de dichas recompensas. Este enfoque tiene como objetivo explicar cómo las personas toman decisiones motivacionales al evaluar la conexión entre el esfuerzo invertido, el rendimiento obtenido y las consecuencias esperadas en el entorno de trabajo.

La Teoría de los 2 Factores, propuestos por Herzberg (1959) quien nos señala: a) factor de higiene personal: se refieren a las condiciones y aspectos esenciales del entorno laboral que son necesarios para prevenir la insatisfacción en el trabajo. Estos aspectos abarcan elementos como el nivel salarial, las condiciones laborales, las políticas de la empresa, la seguridad en el trabajo y las relaciones con los supervisores y colegas. La carencia o insuficiencia de estos factores puede provocar insatisfacción en los empleados, pero su presencia solamente evita la insatisfacción sin necesariamente generar motivación o satisfacción a largo plazo. b) Factores de motivación intrínseca: están vinculados a las cualidades propias del trabajo y su capacidad para generar satisfacción y motivación interna en los empleados. Estos factores engloban elementos como el logro, el reconocimiento, el desempeño de tareas interesantes y desafiantes, las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, la responsabilidad y el sentimiento de logro. Estos son los factores que verdaderamente motivan a los empleados y generan un nivel elevado de satisfacción laboral.

Maslow (1943), "Teoría de la Jerarquía" el ser humano tiene cinco necesidades principales que se representan en una jerarquía piramidal. Según esta interpretación de la teoría de Maslow, es necesario satisfacer todas las necesidades básicas antes de pasar a las necesidades superiores. Sin embargo, esto no implica que una persona se sienta permanentemente satisfecha; al contrario, indica que seguirá esforzándose por alcanzar una mayor realización incluso después de experimentar una satisfacción temporal. Una vez que se han cumplido las necesidades de un nivel, las personas procuran satisfacer las necesidades del nivel siguiente en la jerarquía. No obstante, es fundamental tener en consideración que no todas las personas siguen esta jerarquía de manera estricta y que las necesidades pueden diferir según el contexto cultural y personal de cada individuo.

También, tenemos a McClelland (1987), y su teoría sobre la satisfacción laboral, la cual sostiene que las personas poseen tres necesidades fundamentales que afectan su comportamiento en el entorno laboral. Estas necesidades son las siguientes: la necesidad de logro, que se refiere al deseo de destacarse, alcanzar metas desafiantes y obtener éxito en el trabajo; la necesidad de afiliación, que implica el deseo de establecer relaciones sociales positivas y sentirse parte de un

grupo; y la necesidad de poder, que consiste en el anhelo de influir, controlar y tener impacto en los demás. Según McClelland, la satisfacción laboral se logra cuando las personas pueden satisfacer estas necesidades en su trabajo.

Palma (2005), señala que tiene que ver con la aptitud que se tiene para realizar nuestros deberes laborales, con base en los valores y prácticas que se fomentan en el ámbito laboral. A su vez, Bakker & Demerouti (2017) refieren que la satisfacción en el trabajo se ve afectada por las demandas y recursos que existen en el entorno de trabajo. De acuerdo con su perspectiva, las demandas laborales, como la cantidad de trabajo, el estrés y los conflictos interpersonales, pueden agotar los recursos psicológicos de los empleados, lo que a su vez puede disminuir su satisfacción en el trabajo.

Crucke et al. (2022) se refieren la satisfacción laboral como un elemento fundamental tanto para el bienestar de los empleados como para el éxito de las organizaciones. Es esencial comprender los factores que afectan a la satisfacción y emprender acciones para mejorarla, ya que esto puede tener un impacto positivo en la productividad, el compromiso y la retención de los empleados. En tanto,

Principio del formulario

Final del formulario

Dailey (2012) dice que la satisfacción laboral puede darse de forma particular por cuestiones propias del colaborador o por factores organizacionales. Estos últimos son, experiencia, visión, acompañamiento, desafíos profesionales y motivación, mientras que para

En nuestro estudio consideramos siete dimensiones propuestas por la PHD Sonia Palma. Con relación a la primera dimensión: Condiciones físicas y/o Materiales, Palma (1999), menciona que estas condiciones explican qué tan satisfechos están los empleados con la infraestructura y aspectos tangibles con los que desempeña sus funciones dentro de su centro de trabajo.

Robbins y Jude (2009), refieren que los colaboradores se muestran interesados por el ámbito donde realizan sus labores, por el bien propio y lo eficiente que pueden llegar a ser, Algunas investigaciones sugieren que los colaboradores se sienten más cómodos con ambientes que no generen algún riesgo para su salud, casi en

su totalidad prefieren desenvolverse laboralmente en organizaciones que les brinden el equipo y la limpieza adecuados para cumplir de forma eficaz con su trabajo. Del mismo modo, Luthans et al. (2021), exponen que el factor clave para que nuestros colaboradores realicen sus tareas con eficiencia y eficacia, es que se les proporcione el material tangible, adecuado y un ambiente inspirador a sus ojos.

La segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos, Palma (1999), se refiere a la postura de estos beneficios que miden la predisposición y la valoración de los colaboradores con la retribución que les brinda la organización para la que trabajan y otros beneficios que les brinda su centro de labores. Robbins y Jude (2009), manifiestan que los colaboradores esperan que el sistema de compensaciones sea impartido con justicia y satisfaga sus necesidades, si perciben equidad, puede surgir la satisfacción.

La tercera dimensión: Políticas Administrativas, Palma (1999), hace referencia a las reacciones que los colaboradores tienen hacia las políticas, directivas y estándares administrativos de una organización, estas directrices pueden tener un orden jerárquico, siendo más importantes unas que otras. Mientras que, Luthans et al. (2021) encontró que es la medida en que los colaboradores cumplen con las estructuras formales, políticas, leyes y normas administrativas diseñadas para regular, monitorear y controlar sus actividades. Samaniego (1998) también se refirió a la política de gestión como los lineamientos y políticas que guían los diversos sistemas dentro del ámbito laboral.

La cuarta dimensión: Relaciones Sociales, Palma (1999) son todas aquellas relaciones que los colaboradores generan entre ellos mismos, los compañeros de trabajo van fomentando estos lazos a medida que desempeñan sus actividades del día a día. En tanto, Muhammad (2016), nos dice que los empleados están contentos siempre y cuando los compañeros de trabajo demuestren cordialidad, amabilidad y ser cooperativos. De manera similar, Robbins y Judd (2009), notaron que, al compensar esta falta de cooperación con los colegas, los empleados logran más en su trabajo porque los colegas amistosos y cooperativos pueden conducir a niveles más altos de satisfacción organizacional.

La quinta dimensión: Desarrollo Personal, para Palma (1999) Es una evaluación de la satisfacción del personal de una casa de estudios sobre las opciones que ofrece sobre el desarrollo de capacidades, que posibilitan y promueven el crecimiento profesional, así como los talentos y potencialidades personales. Según Luthans et al. (2021), señaló que hace referencia a la medida en que se dan oportunidades para el desarrollo de talentos del personal por parte de la institución para la que trabajan, lo que comprende también el crecimiento sustantivo del desempeño y la iniciativa en la toma de decisiones. Además,

La sexta dimensión: Desempeño de tareas, Palma (1999), se refiere a que esta dimensión evalúa la predisposición y la eficacia de sus actividades. Esta estimación es un compromiso entre lo que se esperaba y lo que se hizo. De igual forma, Luthans et al. (2021), define que es el grado en el que los colaboradores realizan sus labores, está relacionado con la evaluación del procesamiento de información vinculado al cumplimiento de las actividades cotidianas dentro de su centro de labores. Del mismo modo, Márquez (2002), Señala que este concepto tiene que ver con la identidad que muestran las personas para con la institución, si participan activamente y resalta lo fundamental de la participación y lo interesante que esta es.

La séptima dimensión: Relación con la autoridad, Palma (1999), señaló que hace referencia sobre la autoestima que presentan los colaboradores, así también como la actitud que tienen por el orden jerárquico, hacia la función y la importancia de las supervisiones y todas las consecuencias que estas traen y hacia quienes realizan este acompañamiento y el feedback que producen. En este sentido, Luthans et al. (2021), considera que esta dimensión es la evaluación que sufre la autoridad más cercana por parte de los colaboradores, esta evaluación está dirigida por la manera en que la gerencia ejerce el liderazgo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Fue de tipo básica, ya que pretendió enfocarse en ampliar el conocimiento sobre la relación entre variables estudiadas (Hernández & Mendoza, 2018), este tipo de trabajos son desarrollados cuantitativamente, puesto que la información recolectada será analizada con programas estadísticos para ser interpretada.

3.1.2 Diseño de Investigación

Este estudio tiene un diseño no experimental, de corte transversal y además es descriptivo - correlacional Hernández & Mendoza (2018), la información es recaba en una sola ocasión, de esa forma no se interrumpen las actividades del ente.

Figura 1

Esquema de la Investigación



Leyenda:

A= Muestra

B1: Clima organizacional

B2: Satisfacción laboral

R= relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Es el conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen acerca de la misma (Pereda, Berrocal y Alonso, 2008)

Definición operacional: Percepción que tienen los colaboradores de la organización fundamentada en la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales

Indicadores: El instrumento consta de 50 ítems y es de tipo Likert, que abarca 5 dimensiones.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 1999).

Definición operacional: Sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales

Indicadores: El instrumento está compuesto por 36 ítems, es una escala de tipo Likert, y consta de 7 dimensiones.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para la elaboración de esta investigación se consideró como población a los 100 colaboradores de la municipalidad distrital de Chilca. La población es el universo de individuos o sucesos que se pueden describir y que tienen características en común (Arias et al, 2016).

Criterios de inclusión: Se consideró a los trabajadores presentes al momento de realizar la recolección de información, además de los que brindaron su consentimiento Municipalidad Provincial de Chilca.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los trabajadores que no estaban presentes al momento en el que se realizó la encuesta, además de los colaboradores que no dieron su consentimiento.

3.3.4 unidad de análisis: un trabajador de la municipalidad distrital de Chilca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta, la cual permite evaluar las respuestas a preguntas de carácter subjetivo, además de que posibilita la recolección de información de una gran cantidad de individuos, dejando un sentido de transparencia ante el público en cuestiones de eficiencia y eficacia. (Baena, 2017).

El instrumento empleado en este estudio para medir el clima laboral fue el CL-SPC desarrollado por la investigadora Sonia Palma en el 2004, el tiempo adecuado es de alrededor de 10 min, está compuesto por 5 dimensiones y se recomienda su aplicación en personas mayores de edad, fue diseñado con la escala Likert, la calificación del instrumento se realizó en una escala de calificación de nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre. Se empleó el software estadístico SPSS para desarrollar el análisis de la información, aplicando una prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, mostrando correlaciones de .97 y .90; entonces se concluye que el instrumento es confiable.

Sánchez (2018), en la adaptación que realizó, señala una confiabilidad Alfa de Cronbach mostrando índices de 0.70 y 0.89. Entonces, según el análisis exploratorio, el cual se expuso siendo de 0.790, concluyendo que se acepta la validez del instrumento. En cuanto a al desarrollo de nuestra investigación, identificamos una fiabilidad de .850 en el alfa de y un coeficiente omega de McDonald .864, siendo índices más que aceptables para poder aplicar el instrumento, además que al ser una tesis empleada en trabajos de postgrado tiene un alto nivel de fiabilidad.

Para medir la segunda variable se hizo uso de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), también elaborado por Sonia Palma Carrillo en el año 1999, el tiempo recomendado es de 15 min, está constituido por 7 dimensiones, para adultos, el cuestionario tiene una constitución de 36 proposiciones, tanto positivas como negativas, que pretenden identificar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores para con el lugar donde desempeñan funciones laborales, define operacionalmente, como la actitud que demuestran los colaboradores para realizar sus tareas laborales, al estado de ambiente de trabajo, al reconocimiento y si creen que son bien compensados por su trabajo. La calificación del instrumento se realizó

en una escala de calificación de nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre.

La validez del instrumento se realizó empleando el test de Kaiser y MyerOlkin 0.852 y su confiabilidad se desarrolló a partir de un análisis Cronbach 0.84 y un coeficiente de Guttman (.81). Esto nos muestra que el cuestionario es confiable para su aplicación. Bernaola (2018) llevó a cabo un análisis para validar la escala en su estudio, hizo uso de un piloto con una muestra constituida por 40 colaboradores administrativos en 2 entres municipales en Lima, encontrando un índice de alfa de Cronbach 0.670 siendo alta. Adicionalmente, se sometieron a evaluación ambos instrumentos. En cuanto a nuestro estudio se llevó a cabo una prueba piloto a 30 colaboradores, analizando la fiabilidad del instrumento obteniendo un índice de Alfa de Cronbach de .80 siendo de nivel alto, también se analizó la fiabilidad de las dimensiones con el mismo análisis, los resultados oscilan entre .830 y .829 considerándolo aceptable.

3.5. Procedimientos

Lo primero que se hizo fue solicitar el permiso necesario para poder ingresar a la institución municipal, una vez obtenido el permiso se prosiguió con la recolección de los datos, de forma presencial, a su vez teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, objetivo y consentimiento informado. En consecuencia, una vez obtenida la información se ejecutó la tabulación empleando el Microsoft Excel, para más tarde ser analizados e interpretamos.

3.6. Método de Análisis de datos

Al contar con la información que necesitábamos para realizar nuestro estudio procedimos a la elaboración de la base de datos, para lo cual se empleó Microsoft Excel 2016, del mismo modo el programa estadístico SPSS V25, la información inicialmente procesada garantiza la fiabilidad del instrumento de estudio al recopilar datos de una muestra específica. Esto permite obtener una medida confiable y coherente del instrumento, utilizando coeficientes como el Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald's.

Posteriormente, se llevó a cabo la prueba de normalidad kolmogorov-Smirnovaa, que determina si los datos se ajustan o no a una distribución normal, sin considerar

el tamaño de la muestra. Para el análisis inferencial, se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, ya que los datos no se ajustaron a la normalidad. Para contrastar las hipótesis, se aplicó el criterio de Akobeng (2016), que establece que se acepta la afirmación cuando el valor es menor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

se consideraron los principios éticos establecidos por el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), los cuales destacan la importancia de la obtención de un consentimiento informado, como evidencia de la participación voluntaria de los participantes en el estudio. Se hizo hincapié en la beneficencia, ya que la finalidad del estudio fue generar bienestar en la población, y se garantizó la no maleficencia al utilizar los resultados únicamente con fines de investigación.

Además, la autoría de cada investigador fue respetada, puesto que se citó correctamente y se referenció de manera semejante las investigaciones y textos empleados para el desarrollo del presente estudio, cumpliendo con la normativa de la American Psychological Association (APA, 2019).

Por último, el informe de este estudio fue desarrollado en función del código de ética de la universidad Cesar Vallejo (2020), donde nos señalan las normas de la propiedad intelectual, en este sentido, se hizo uso de un programa detector de plagio para garantizar la originalidad de la investigación. Además del libre albedrío que posee cada individuo para formar parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Variable		Satisfacción laboral
Clima	Rho	0,797**
Organizacional	P	0,000
	N	100

la tabla 1, muestra una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.797$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional existirá una mejor satisfacción laboral.

Tabla 2

Correlación entre el clima Organizacional y las condiciones físicas o materiales

		Condiciones físicas o materiales
Clima Organizacional	Rho	0,943**
	P	0,000
	N	100

la tabla 2, evidencia una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva muy alta, $r = 0.943$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones físicas o materiales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. En otras palabras, mientras mejor sea el clima organizacional, mejores serán las condiciones físicas o materiales.

Tabla 3

Correlación entre el clima organizacional y los beneficios laborales

		Beneficios laborales
Clima	Rho	0,802**
Organizacional	P	0,000
	N	100

la tabla 3, evidencia una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.802$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y beneficios laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, mientras mejor sea el clima organizacional, mejor será la forma en que reciban beneficios laborales.

Tabla 4

Correlación entre el clima organizacional y políticas administrativas

		Políticas administrativas
Clima	Rho	0,870 **
Organizacional	P	0,000
	N	100

En la tabla 4, se puede distinguir una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.870$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y políticas administrativas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional serán mejor recibidas las políticas administrativas.

Tabla 5

Correlación entre el clima organizacional y relaciones sociales

		Relaciones sociales
Clima	Rho	0,789**
Organizacional	P	0,000
	N	100

En la tabla 5, se puede distinguir una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.789$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y relaciones sociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional, mejores serán las interacciones psicosociales.

Tabla 6

Correlación entre el clima organizacional y desarrollo personal

		Desarrollo personal
Clima	Rho	0,996**
Organizacional	P	0,000
	N	100

En la tabla 6, se puede observar una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva muy alta, $r = 0.996$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional se dará un mejor desarrollo profesional.

Tabla 7

Correlación entre el clima organizacional y desempeño de tareas

		Desempeño de tareas
Clima Organizacional	Rho	0,801**
	P	0,000
	N	100

En la tabla 7, se puede observar una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.801$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional, mejorara la realización de las actividades.

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y relación con la autoridad

		Relación con la autoridad
Clima	Rho	0,874**
Organizacional	P	0,000
	N	100

En la tabla 8, se puede observar una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.874$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional, mejor será el reconocimiento de la autoridad.

V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general: la tabla 1, muestra una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.797$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional existirá una mejor satisfacción laboral.

Lo que coincide con la investigación de Bao (2022), en su estudio trato de identificar el efecto del compromiso institucional en la satisfacción laboral del personal municipal de Junín, En sus resultados, se destaca un $Rho = 0,789$ con un, $p = 0.00$, mostrando un vínculo positivo muy alto y significativo entre la identificación afectiva y la satisfacción organizacional, concluyendo que existe un efecto directo entre las variables de estudio mientras mejor sea la percepción que tienen los colaboradores acerca de su ambiente de trabajo, estarán más satisfechos profesionalmente.

Respaldado teóricamente por Pandey (2020) quien refiere al ambiente psicológico y social que se percibe en una organización. Incluye los valores, normas, actitudes, creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el apoyo mutuo, la cooperación, la apertura y una alta satisfacción, mientras que un clima negativo puede estar marcado por la desconfianza, la competencia y el conflicto. En relación con lo anterior, en la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022, se determinó la existencia de una relación alta entre el clima laboral y la satisfacción en de los trabajadores, sería ideal que la gerencia municipal tome medidas para mejorar el ambiente laboral, para que el personal se sienta más satisfecho y comprometido con la organización.

Para el objetivo específico 1: la tabla 2, evidencia una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva muy alta, $r = 0.943$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones físicas o materiales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. En otras palabras, mientras mejor sea el clima organizacional, mejores serán las condiciones físicas o materiales.

Espinoza y Fabián (2022) se propuso identificar la existencia de una relación del clima institucional con las condiciones físicas o materiales en el gobierno de la región Junín, muestra un índice Rho positivo moderada de 0.577 y un $p=0,00$, siendo significativa dado que el clima institucional mejora o empeora la percepción que se tiene sobre las condiciones de trabajo. Además, remarcan sobre la trascendencia de proporcionar las condiciones adecuadas para conseguir que las personas alcancen la satisfacción laboral en el marco del cumplimiento de sus actividades en el trabajo.

Lo que se fundamenta en lo expuesto por, Robbins y Jude (2009) quienes nos dicen que los colaboradores se muestran interesados por el ámbito donde realizan sus labores, por el bien propio y por lo eficiente que pueden llegar a ser. Algunas investigaciones sugieren que los colaboradores se sienten más cómodos con ambientes que no generen algún riesgo para su salud, casi en su totalidad prefieren desenvolverse laboralmente en organizaciones que les brinden el equipo y la limpieza adecuados para cumplir de forma eficaz con su trabajo.

Para el objetivo específico 2: la tabla 3, evidencia una correlación significativa $p<0,05$. Con tendencia positiva alta, $r=0.802$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y beneficios laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, mientras mejor sea el clima organizacional, mejor será la forma en que reciban beneficios laborales.

Nuestra investigación se relaciona con el trabajo elaborado por Calderón (2018) determinó la incidencia que causa el clima institucional en los beneficios laborales en el personal que labora en una financiera en la ciudad de Arequipa, metodológicamente fue aplicada y correlacional considerando a 105 empleados como muestra. En sus resultados, demostró un coeficiente Tau b de Kendall de 0.737 y un $p=0.00$, siendo significativo, además, afirma que la percepción que tienen los individuos acerca de su entorno laboral provocara que el personal este más o menos satisfechos profesionalmente.

Respaldado por Robbins y Jude (2009) quienes refieren que los colaboradores esperan que el sistema de compensaciones sea impartido con justicia y satisfaga sus necesidades, si perciben equidad, puede surgir la satisfacción. Los resultados

de nuestra investigación demuestran una relación entre la variable y la dimensión, entonces se puede reflexionar que mientras mayor sea el clima organizacional, el colaborador notara mejoras en sus beneficios laborales. En la municipalidad de Chilca 2022, debido a que es positiva la existencia entre el ambiente de trabajo y los beneficios laborales, se sugiere proponer una cultura de apoyo, comunicación abierta y un ambiente colaborativo, creando así un contexto propicio para la implementación y disfrute de los beneficios laborales.

Para el objetivo específico 3: En la tabla 4, se puede distinguir una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.870$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y políticas administrativas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional serán mejor recibidas las políticas administrativas.

Nuestra investigación se relaciona de forma parcial con el trabajo elaborado por Calderón (2018) determinó la incidencia que causa el clima institucional en los beneficios laborales en el personal que labora en una financiera en la ciudad de Arequipa, metodológicamente fue aplicada y correlacional considerando a 105 empleados como muestra. En sus resultados, demostró un coeficiente Tau b de Kendall de 0.643 y un $p = 0.00$, siendo significativo Concluyeron señalando que, para fomentar la satisfacción organizacional, se debe tener cierta cantidad de flexibilidad al momento de aplicar el reglamento institucional, esto mejora la conformidad de este y aumenta su rendimiento profesional.

Mientras que, Luthans et al. (2021) encontró que es la medida en que los colaboradores cumplen con las estructuras formales, políticas, leyes y normas administrativas diseñadas para regular, monitorear y controlar sus actividades. Samaniego (1998) también se refirió a la política de gestión como los lineamientos y políticas que guían los diversos sistemas dentro del ámbito laboral. Los resultados de nuestra investigación demuestran una relación entre la variable y la dimensión estudiadas, entonces podremos decir que en la municipalidad de Chilca 2022 mientras mayor sea el clima organizacional mejorara la percepción que tenga de la normativa que rige en la entidad.

Para el objetivo específico 4: En la tabla 5, se puede distinguir una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.789$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y relaciones sociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional, mejores serán las interacciones psicosociales.

Nuestra investigación se torna semejante con el trabajo elaborado por Espinoza y Fabián (2022) quienes se propusieron identificar la existencia de una relación del clima institucional con las relaciones sociales en el gobierno de la región Junín, muestra un índice Rho positivo moderada de 0.408 y un $p = 0,00$, siendo significativa dado que el clima institucional podrá mejorar o empeorar los canales de comunicación y la empatía entre las áreas de trabajo y entre colegas dentro de la organización

Además, el autor Furnham (2001), nos dice que el ambiente organizacional podría clasificarse en tres; el clima psicológico, siendo la percepción individual, no considerando el contexto, por ende, considera la experiencia propia de las personas. El clima agregado corresponde a la percepción individual promediada en algunos niveles jerárquicos, se fundamenta en la identificación de los colaboradores. Y el clima colectivo, incide en las percepciones de las personas en relación con climas colectivos. Los resultados de nuestra investigación demuestran una relación entre la variable y la dimensión estudiada, entonces se asevera que, si la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Chilca 2022 aumenta, mejores serán las relaciones sociales entre colaboradores.

Para el objetivo específico 5: En la tabla 6, se puede observar una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva muy alta, $r = 0.996$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional se dará un mejor desarrollo profesional.

Nuestra investigación se relaciona con el trabajo elaborado por Calderón (2018) determinó la incidencia que causa el clima institucional en el desarrollo profesional en el personal que labora en una financiera en la ciudad de Arequipa. En sus

resultados, demostró un coeficiente Tau b de Kendall de 0.667 y un $p=0.00$, siendo significativo. Entonces se concluyó que mientras mejores sean las percepciones que se tienen sobre las condiciones de trabajo, mejores serán las oportunidades para poder realizar un crecimiento profesional.

Según Luthans et al. (2021), señaló que el crecimiento personal hace referencia a la medida en que se dan oportunidades para el desarrollo de talentos del personal por parte de la institución para la que trabajan, lo que comprende también el crecimiento sustantivo del desempeño y la iniciativa en la toma de decisiones. Entonces podemos reflexionar sobre que mientras mejor sea percibido el entorno de labores por el personal mayor será la superación mostrada por el colaborador. Los resultados de nuestra investigación demuestran una relación entre la variable y la dimensión estudiada, entonces se asevera que, si la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Chilca 2022 aumenta, mayores serán las posibilidades que el personal se desarrolle profesional y personalmente, logrando la retención del talento humano.

Para el objetivo específico 6: En la tabla 7, se puede observar una correlación significativa $p<0,05$. Con tendencia positiva alta, $r=0.801$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional, mejorara la realización de las actividades.

Nuestra investigación se relaciona con el trabajo elaborado por Calderón (2018) determinó la incidencia que causa el clima institucional en los beneficios laborales en el personal que labora en una financiera en la ciudad de Arequipa. En sus resultados, demostró un coeficiente Tau b de Kendall de 0.645 y un $p=0.00$, siendo moderado y significativo. Además, recomienda implementar programas de incentivos laborales con el objetivo de incrementar la productividad y, consecuentemente, mejorar los resultados financieros de la empresa. Se reconoce que, al proporcionar incentivos adecuados a los empleados, estos se mantienen motivados y se generará una mayor identificación con la organización.

También nos dice, Palma (1999), que esta dimensión evalúa la predisposición y la eficacia de sus actividades. Esta estimación es un compromiso entre lo que se

esperaba y lo que se hizo. De igual forma, Luthans et al. (2021), define que es el grado en el que los colaboradores realizan sus labores, está relacionado con la evaluación del procesamiento de información vinculada al cumplimiento de las actividades cotidianas dentro de su centro de labores. Los resultados de nuestra investigación demuestran una relación entre la variable y la dimensión estudiada, entonces podremos decir que mientras mayor sea el nivel del clima organizacional en la municipalidad de Chilca 2022, mejor se desempeñaran las tareas programadas o en caso contrario se verá reducido el producto del trabajo de los colaboradores de la entidad municipal.

Para el objetivo específico 7: En la tabla 8, se puede observar una correlación significativa $p < 0,05$. Con tendencia positiva alta, $r = 0.874$. entonces se acepta la hipótesis planteada en la investigación: existe relación significativa entre el clima organizacional y la relación con la autoridad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022. Es decir, que mientras mejor sea el clima organizacional, mejor será el reconocimiento de la autoridad.

Nuestra investigación se relaciona con el trabajo elaborado por, Espinoza y Fabián (2022) quienes se propusieron identificar la existencia de una relación del clima institucional con la relación con la autoridad en el gobierno de la región Junín, muestra un índice Rho positivo moderada de 0.408 y un $p = 0,00$, siendo significativa dado que un clima laboral adecuado causara que el personal mantenga una mejor relación con la gerencia o cualquiera que los supere en el orden jerárquico dentro de la institución.

Palma (1999), señaló que hace referencia sobre la autoestima que presentan los colaboradores, así también como la actitud que tienen por el orden jerárquico, hacia la función y la importancia de las supervisiones y todas las consecuencias que estas traen y hacia quienes realizan este acompañamiento y el feedback que producen. En este sentido, Luthans et al. (2021), considera que esta dimensión es la evaluación que sufre la autoridad más cercana por parte de los colaboradores, esta evaluación está dirigida por la manera en que la gerencia ejerce el liderazgo. Los resultados de nuestra investigación demuestran una relación entre la variable y la dimensión estudiada, entonces podremos reflexionar sobre que a mayor clima organizacional mayor será el respeto ante los órdenes de autoridad establecidos.

Entonces, al demostrarse una relación positiva entre la variable y la dimensión estudiada, en la municipalidad de Chilca 2022, si se quiere que el personal vea con buenos ojos la forma en la que se ejerce la autoridad dentro de las instalaciones, debemos mejorar el ambiente de trabajo.

Por lo tanto, la tesis realizada cuenta con el respaldo de reconocidos autores como Maslow, Luthans, Herzberg y otros, quienes son fundamentales en la fundamentación de la investigación. Esto permitirá que el proyecto realizado sea de utilidad como referencia para otros investigadores y como guía para municipios tanto nacionales como internacionales que enfrentan problemas en su clima laboral y, como resultado, afectan los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores. En términos metodológicos, se utilizaron instrumentos con una validez y confiabilidad reconocidas en el ámbito académico, lo cual aporta un valor adicional a la investigación. Por lo tanto, se recomienda su implementación en futuros estudios y llevar a cabo la metodología empleada en una muestra más amplia.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se corroboró la existencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del ente municipal del distrito de Chilca, 2022, por lo que afirmamos que mientras mejor sea el clima en la institución, se incrementará la conformidad y la salud física y psicológica de los colaboradores y por lo cual serán más eficientes.

Segunda, específicamente, entre el clima organizacional y las condiciones físicas o materiales, los resultados indicaron una relación positiva significativa, por lo que aseveramos que mientras mejor sea el clima en el municipio, también mejorará la percepción que tiene el personal del entorno donde trabaja, menores serán los síntomas de malestar e insatisfacción.

Tercera, a su vez, entre el clima organizacional y los beneficios laborales, los resultados evidenciaron una relación positiva alta, además de significativa, por lo que podemos afirmar, al mejorar el clima institucional, mayor será la percepción de los beneficios laborales y mayor será en compromiso que muestren los trabajadores.

Cuarta, así mismo, entre el clima organizacional y las políticas administrativas, los resultados mostraron una relación positiva significativa, entonces afirmamos que mientras mejor sea el clima laboral, las políticas administrativas serán mejor recibidas, además de comprendidas y aplicadas.

Quinta. Particularmente, entre el clima organizacional y las relaciones sociales, los resultados evidenciaron un vínculo significativo, por lo que podemos aseverar que mejorar el clima laboral conllevará a relaciones sociales más fluidas y mejor dadas.

Sexta, del mismo modo, entre el clima organizacional y el desarrollo personal, nuestros resultados evidenciaron una relación positiva muy alta, además de significativa, por ende, afirmamos que mejorar el clima corporativo, impulsará a los colaboradores a mostrar un desarrollo profesional.

Séptima, a su vez, entre el clima organizacional y el desempeño de tareas, los resultados revelaron una relación positiva significativa, Por lo que afirmamos que, mejorando clima organizacional, aumentará la predisposición y la

eficiencia con la que los colaboradores realizan las actividades programadas.

Octava, se mostró una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la autoridad, Por ello afirmamos que, mientras mejor ambiente organizacional, mejor será la relación entre el personal y la autoridad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera, Fomentar las evaluaciones y monitoreos cada cierto tiempo para tener una idea más clara de la percepción que tiene el personal del ambiente que se le proporciona para llevar a cabo sus actividades laborales, esto facilitará la toma directivas correctivas que reducirán cualquier tipo de consecuencia negativa en la eficiencia, mejorando así la productividad y el alcance de los objetivos planteados.
- Segunda, Realizar capacitaciones al personal para mejorar lo concerniente al clima organizacional, ya sea en temas como la motivación, comunicación asertiva. Gerencia avanzada y liderazgo.
- Tercera, Administrar el tiempo de manera que se puedan tener reuniones constantes con el personal de la institución para poder crear un sistema de retroalimentación, además de obtener sugerencias que puedan elevar los niveles de clima organizacional, además de la productividad de nuestros colaboradores.
- Cuarta, Promover un liderazgo participativo y empático: Los líderes deben mostrar un estilo de liderazgo participativo, donde involucren a los empleados en la toma de decisiones, fomenten la colaboración y consideren sus necesidades e inquietudes. Además, es importante que los líderes muestren empatía y apoyo hacia el personal, reconociendo sus logros y brindando orientación cuando sea necesario.
- Quinta, Recomendamos para una futura investigación, emplear un enfoque mixto que combine tanto métodos cualitativos como cuantitativos. Esto permitirá obtener una comprensión más completa y enriquecedora del fenómeno que se está investigando.
- Sexta, Llevar a cabo este tipo de estudios y en muestras más grandes para contemplar un panorama más amplio de los resultados
- Séptima, Elaborar más instrumentos que nos permitan examinar las relaciones entre factores influyentes, lo cual nos permitirá obtener información precisa y actualizada.

REFERENCIAS

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial pátria.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 273. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000056>
- Bao, G. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín*. [Tesis de grado- Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7303>
- Bernaola, H (2018). *Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Borja*. [Tesis Maestría- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional - Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30887>
- Burke, M., Borucki, C., & Hurley, A. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retain service environment: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology, 77*, 717-729. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.717>
- Calderón Surco, T. L. (2018). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en los empleados de mi banco zona Miraflores Arequipa*. [Tesis de Maestría-Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio digital institucional - Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9818>
- Capital Humano (2022) *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Cárdenas Del Pino, J. R., & Amasifuen, L. (2022). *Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado*. [Tesis de grado – Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional – Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5822>

- Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfrootd, K., & Desmidt, S. (2021). *How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential*. *Public Management Review*.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1893801>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University.
<https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Espinoza Ticse, L. M., & Fabian Guerra, C. M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín*. [Tesis de Maestría-Universidad Continental]. Repositorio digital institucional - Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12075>
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. Mcgraw-hill series in management.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

- Herzberg, F. Bernard. Mausner, and Barbara B. Snyderman (1959). *The motivation to work*, 2.
- Kaufman, S. B. (2021). *Transcend: The new science of self-actualization*. Penguin.
- Lawler, E., & Porter, L. (1967). *The effect of performance on job satisfaction*. *Industrial Relations*, 20–28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Likert, R., & Bowers, D. G. (1969). *Organizational theory and human resource accounting*. *American Psychologist*, 24(6), 585. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0028020>
- Lubakaya, C. W. (2014). Factors affecting job involvement in an organization: A case of Nzoia sugar company limited. *International Journal of Innovative research & development*, 3(6), 77-105. https://www.internationaljournalcorner.com/index.php/ijird_ojs/article/view/134689
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Máynez-Guaderrama, A. I. (2021). *Apoyo del supervisor: su influencia en la autonomía, cohesión y percepción de apoyo organizacional en una dependencia del gobierno*. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 448-459. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4195>
- McClelland, D.C. (1987) *Human Motivation*. Cambridge: University Press.
- Miller, Raissa & Taylor, Dalena D. (2016). *Does adlerian theory stand the test of time? Examining Individual Psychology from a neuroscience perspective*. *Journal of Humanistic Counseling*, 55(2), 111-128. <https://doi.org/10.1002/johc.12028>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Informe Anual del Empleo*. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2212427/IAE%20.pdf>

- Muhammad, R. (2016). *What is job-satisfaction? Explain the effects of job-satisfaction on job withdrawal of employees*. <https://www.researchgate.net>
- Nguyen, N., Mai, K., Le, P., & Le, D. (2018). *The Effect of Two-Dimensional Factor on Municipal Civil Servants' Job Satisfaction and Public Policy Implications*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 133 - 142. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.133>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral (CLSPC) Manual*. Lima, Perú: Editora Cartolan EIRL.
- Palma, S. (1999). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora Cartolan EIRL.
- Pandey, J., Palo, S., & Varkkey, B. (2020). *Influence of Organizational Climate on Prosocial Organizational Behavior*. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(4)
- Pereda, S., Berrocal, F., Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Síntesis
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*. Harper Collins Publishers, New York. <https://philpapers.org/rec/PFEDFA>
- Ramírez, I., Lara, A. M., & Velazquez, E. (2020). *Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería. Un análisis multivariado*. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, (2), 52–58. <http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152/94>
- Razmjooei, P., Ebrahim, S., Reza, M., Hosseini, M., & Amiranzadeh, M. (2018). *Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance*. *AManiza Investiga* 7(2). <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/567>
- Renecl. (2020). *Developing Mindful Organizing in Teams: A Participation Climate is not Enough, Teams Need to Feel Safe to Challenge their Leaders*. *Journal*

of Work and Organizational Psychology.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231365058001>

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior [with CD]*. Prentice-Hall of India.

Robbins, S. y Jude, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). México: Prentice Hall Pearson.

Salguero, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral*. [Tesis de Grado-Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional - Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21108>

Samaniego, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad. Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones/coord.* Madrid: Pirámide, 247-258.

Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). *The Influence of Job Expectation, Job Satisfaction, and Government Policy Towards The Work Stress, Job Enthusiasm and Continuance Commitment of The Honorarium Teacher*. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305–319. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>

Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (2019). *The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: Case study among employees of the university of medical sciences*. *The Open Public Health Journal*, 12(1). <http://dx.doi.org/10.2174/1874944501912010094>

Skinner, B. F. (2019). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. BF Skinner Foundation.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Es el conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen acerca de la misma (Pereda, Berrocal y Alonso, 2008)	Percepción que tienen los colaboradores de la organización fundamentada en la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales	Realización personal.	Apreciación del trabajador	1. 6, 11, 16, 21, 26, 31,	Ordinal tipo Likert Ninguno o Nunca Poco Regular o Algo Mucho Todo o Siempre
			Involucramiento laboral.	Desarrollo personal	36, 41, 46	
				Desarrollo profesional		
				Identificación	2, 7, 12, 17,	
			Supervisión.	Valores organizacionales	22, 27, 32,	
				Compromiso	37, 42, 47	
				Orientación	3, 8, 13, 18,	
			Comunicación	Apoyo	23, 28, 33,	
				Nivel de comunicación	38, 43, 48	
			Condiciones laborales		, 9, 14, 19,	
Reconocimiento	24, 29, 34,					
		39, 44, 49				
		5, 10, 15,				
		20, 25, 30,				
		35, 40, 45,				
		50				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 1999).	Sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales	Condiciones físicas o materiales.	Infraestructura Elementos materiales	1, 13, 21, 28, 32	Escala Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Beneficios laborales o remunerativos.	Incentivos económicos	2, 7, 14, 22	
			Políticas administrativas.	Normas institucionales	8, 15, 17, 23, 33	
			Relaciones sociales.	Interrelación de miembros	3, 9, 16, 24	
			Desarrollo Personal.	Autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34	
			Desempeño de tareas	Valoración al trabajador	5, 11, 19, 26, 30, 35	
		Relación con la autoridad	Grado de relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36		

Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral post pandemia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022?	General	General	Variable 1: Clima organizacional		
	El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral post pandemia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022	determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral post pandemia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo, 2022.2020.	Dimensiones	Ítems	
			Realización personal. Involucramiento laboral.	1 al 50	Diseño: No experimental y transversal
			Supervisión.		Nivel: correlacional.
			Comunicación		
		Específicos	Específicos	Condiciones laborales	
	a) El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones físicas o materiales. b) el clima organizacional se relaciona significativamente con los beneficios laborales o remunerativos., c) el clima organizacional se relaciona significativamente con las políticas administrativas, d) el clima organizacional se relaciona significativamente con las relaciones sociales. e) El clima organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo personal f) El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de tareas.	a) Definir la relación entre el clima organizacional y las condiciones físicas o materiales. b) determinar la relación entre el clima organizacional y los beneficios laborales o remunerativos. c) definir la relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas. d) detallar la relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales. e) identificar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal. f) definir la relación entre el clima	Variable 2: Satisfacción laboral		POBLACIÓN- MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	N= 100 n= 100
			Condiciones físicas o materiales. Beneficios laborales o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones sociales.	1 al 36	Instrumentos Escala de Clima Laboral CL-SPC Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

	<p>g) El clima organizacional se relaciona significativamente con la relación de autoridad.</p>	<p>organizacional y el desempeño de tareas.</p> <p>g) identificar la relación entre el clima organizacional y la relación con la autoridad.</p>	<p>Desarrollo Personal.</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC

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

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					

9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					

13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					

25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					

31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					

42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL - SPC

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones acerca del modo como tenemos de actuar, pensar y sentir en nuestro trabajo. Marque con una "X" en el casillero correspondiente según Usted considere, teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi Siempre (4)

Siempre (5)

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1.	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2.	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
3.	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4.	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.	Mi jefe es comprensivo.					

7.	Me siento mal con lo que percibo.					
8.	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Nº	ITEM	1	2	3	4	5
11.	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12.	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
14.	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17.	Me disgusta mi horario.					
18.	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.					
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					

25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.	El ambiente donde laboro es incómodo.					
29.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
	ITEM	1	2	3	4	5

30.	Me gusta el trabajo que realizo.					
31.	No me siento a gusto con mi jefe.					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
33.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

ANEXO: 4 Permisos para el empleo de los cuestionarios

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

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Iris Cecilia Yaranga Alanya - DNI 45332798

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima, Ate.

Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chilca, 2022".

Coautora: Milagritos Vásquez García

Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo.

Autorización uso: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (1999)

Muestra de investigación: 100 trabajadores de la Municipalidad de Chilca.

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

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

Junio 30, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

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

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

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

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Milagritos Vásquez García - DNI 45635502
Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima, Ate.
Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chilca, 2022".
Coautora: Iris Cecilia Yaranga Alanya
Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo.
Autorización uso: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (1999)
Muestra de investigación: 100 trabajadores de la Municipalidad de Chilca.

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

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

Junio 30, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

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

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

ANEXO: 5 Carta de Presentación



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 14 de setiembre de 2022

Señor
LIC. LUIS CARLOS DE LA CRUZ SULLCA.
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y la Filial Huaraz y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bach. Yaranga Alanya Iris Cecilia con DNI 45332798 y Bach. Vásquez García Milagritos con DNI 45635502, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022" requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarles las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dr. Róger Alberto Rodríguez Ravelo
Director de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo

ANEXO 6: Permiso de la Municipalidad para la recolección de datos.



GESTIÓN EDIL 2019 - 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

QUIEN SUSCRIBE, SUB GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA – HUANCAYO.

CARTA DE ACEPTACIÓN

Qué; en atención a la solicitud de aplicación de instrumento de trabajo de investigación para obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis, que fuera ingresada por las Bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Cesar Vallejo , **YARANGA ALANYA, IRIS CECILIA**, identificada con DNI N°45332798, y **VASQUEZ GARCÍA, CECILIA MILAGRITOS** la misma que fue derivada al presente despacho, se expide la carta autorizando la aplicación de los instrumentos de recopilación de información que sean necesarios para el correcto desarrollo de la investigación denominada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022.**"

Chilca, 06 de Julio del 2022.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
Alc. Cecilia D. Martínez Cartagena
SUB GERENTE DE PERSONAL

www.munichilca.gob.pe

DIRECCIÓN
Av. Huancavelica N° 606
Chilca - Huancayo
CENTRAL TELEFÓNICA
064 - 233381

ANEXO 7: Constancia Municipal de la Recolección de Datos.



GESTIÓN EDIL 2019 - 2022

QUIEN SUSCRIBE:

SUB GERENTE DE PERSONAL, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA -HUANCAYO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A, las Señoritas: **YARANGA ALANYA, IRIS CECILIA** identificada con DNI N° 45332798, y **VASQUEZ GARCÍA, MILAGRITOS**, identificada con DNI N° 45635502, Bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo; por haber realizado la aplicación de instrumentos de investigación en el mes de julio del 2022, del tema denominado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, 2022.**"

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines pertinentes.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA
Bach./Dier. Cesar Rojas Monte
SUB GERENTE DE PERSONAL

Chilca, 19 de setiembre del 2022.

www.munichilca.gob.pe



DIRECCIÓN
Av. Huancavelica N° 606
Chilca - Huancayo
CENTRAL TELEFÓNICA
064 - 233381

ANEXO 8:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, declaro mi participación voluntaria para desarrollar la encuesta de clima organizacional y satisfacción laboral para la investigación dirigida por las investigadoras, Vásquez García, Milagritos y Yaranga Alanya, Iris explicando que si en caso quisiera dejar de completar la prueba lo puedo hacer. Así mismo declaro tener conocimiento del objetivo y el proceso de administración del instrumento y si en caso deseara más información o desee conocer los resultados obtenidos se me han proporcionado los medios para poder consultar. De la misma forma, se me ha garantizado que los datos brindados serán de conocimiento solo de las investigadoras. Estando totalmente de acuerdo con lo señalado, dejo la constancia de mi aceptación.

Chilca 2022

Acepto: _____

Firma

Anexo 9: Prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnova^a

	kolmogorov-Smirnova ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Clima organizacional	,229	100	,000
V2. Satisfacción laboral	,315	100	,000

Nota: n: muestra; p: Nivel de significancia

Debido a que la muestra es superior a 50, se hizo uso de la prueba de kolmogorov-Smirnov^a para comprobar la normalidad, se pudo demostrar en la Tabla 3 que ambos valores de las variables no se ajustan a una distribución normal, ya que $p < 0,05$, lo que llevó a la decisión de utilizar el coeficiente de Spearman para la correlación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAX HAMILTON CHAUCA CALVO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022", cuyos autores son YARANGA ALANYA IRIS CECILIA, VASQUEZ GARCIA MILAGRITOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAX HAMILTON CHAUCA CALVO DNI: 08035455 ORCID: 0000-0003-0909-5424	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAC el 27- 12-2022 10:41:28

Código documento Trilce: TRI - 0477846