



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la
municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Ordinola Fernandez, Diana Lucia (orcid.org/0000-0001-6115-5987)

ASESOR:

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

CO-ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta disertación está dedicada a Dios mi creador y; a mis padres, que durante toda mi vida me han alentado a ser un profesional de éxito.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y a toda la plana docente a nivel postgrado, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente, y en especial al Dr. Murriel Santolalla Luis Alberto, por el apoyo constante en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de abreviaturas	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de 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.Variable y operacionalización	17
3.3. Población y muestra	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN:	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	44

Índice de abreviaturas

Abreviatura	Significado
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CO	Cultura Organizacional
SL	Satisfacción Laboral
MD	Municipalidad distrital

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1 Fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral	19
Tabla 2 Fiabilidad del cuestionario cultura organizacional	20
Tabla 3 Escala de valoración para satisfacción laboral.....	21
Tabla 4 Escala de valoración para cultura organizacional	21
Tabla 5 Nivel de la variable satisfacción laboral.....	23
Tabla 6 Nivel de la variable cultura organizacional	23
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	24
Tabla 8 Correlación entre variables satisfacción laboral y cultura organizacional.....	24
Tabla 9 Correlación existente entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional.....	26
Tabla 10 Correlación existente entre la dimensión buenas condiciones laborales con la variable cultura organizacional	26
Tabla 11 Correlación existente entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional.....	27

Índice de figuras	Pág.
Figura 1	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo: Identificar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque - 2022. Este estudio fue de tipo básico, nivel descriptivo, correlacional, no experimental y transversal uso como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario. Se hizo una muestra a 71 trabajadores administrativos los resultados fueron: El nivel de la satisfacción laboral es medio, 56.34% y alto 43.66%. El nivel de la cultura organizacional es medio 60.56% y alto 38.03% en un nivel alto. No existe una correlación significativa entre la dimensión satisfacción en el trabajo y la variable cultura organizacional, Sig. = 0,609 > 0.05. Si existe correlación significativa entre la dimensión buenas condiciones laborales y la variable cultura organizacional Sig. = 0,021 < 0.05. Si existe una correlación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional, Sig. = 0,034 < 0.05. Conclusión: No existe correlación significativa entre las variables satisfacción laboral y cultura organizacional, en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022 la Sig. = 0,288 > 0.05, aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la afirmativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, cultura organizacional, satisfacción en el trabajo y buenas condiciones laborales

Abstract

The objective of the research was to identify the relationship between job satisfaction and organizational culture in the district municipality of Pimentel, Lambayeque - 2022. This was a basic, descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional study using a survey technique and a questionnaire as an instrument. A sample of 71 administrative workers was made and the results were: The level of job satisfaction is medium, 56.34% and high, 43.66%. The level of organizational culture is medium 60.56% and high 38.03% at a high level. There is no significant correlation between the job satisfaction dimension and the organizational culture variable, Sig. = 0.609 > 0.05. If there is a significant correlation between the good working conditions dimension and the organizational culture variable, Sig. = 0.021 < 0.05. If there is a significant correlation between the interpersonal relations dimension and the organizational culture variable, Sig. = 0.034 < 0.05. Conclusion: There is no significant correlation between the variables job satisfaction and organizational culture in the District Municipality of Pimentel, Lambayeque - 2022, Sig. = 0.288 > 0.05, accepting the null hypothesis and rejecting the affirmative hypothesis.

Keywords: Job satisfaction, organizational culture, job satisfaction and good working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

En palabras de Gonzáles (2016) la OIT manifestó que en el 2016 que en la Unión Europea el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, pero solo el 26% de las organizaciones europeas han adoptado medidas para reducirlo. Según la OIT, factores como competitividad, rendimiento y largas horas de trabajo contribuyen de forma negativa al entorno laboral, es decir a que este sea más estresante, y consecuentemente, sea mayor la insatisfacción laboral.

Gestión RH Solución Integral (2018), el bienestar del empleado, y el desarrollo de la capacidad productiva de cada país, depende de mejorar la calidad del trabajo. En el mercado laboral, se ha determinado que la satisfacción laboral influye en la motivación y felicidad de los empleados, convirtiéndolos en trabajadores más productivos, creativos, con capacidad para trabajar en equipo, adaptables fácilmente al cambio y con mayor tolerancia al estrés. Además, nos dice que la satisfacción laboral influye directamente en su vida personal, el 40% de los colaboradores logran la satisfacción laboral al realizar su trabajo; así como el 88% demuestra interés por mejorar su ambiente laboral. Bajo esta línea de ideas, nos señala que según la encuesta Randstad workmonitor Q3 2018, se determinó que la SL en los colaboradores más alta se obtuvo en México con un 82%, siguiendo la India con 81% y los Estados Unidos 80%; por otro lado, el nivel más alto de insatisfacción laboral ocurrió en Japón 44% y Hong Kong 46%.

Por otro lado, a nivel nacional se estima que un 76% de los colaboradores de las organizaciones no se encuentra satisfecha en su entorno laboral, según Info capital Humano (2016), es en razón a que el 22% de los entrevistados manifestaron que el trabajo es desafiante, el 20% no considera que el clima laboral sea bueno, 19% señaló que no tienen un líder como jefe, 10% reconoce que la empresa no reconoce ni retribuye sus logros, y el 7% no tienen posibilidad de ascenso.

A nivel local, en atención al contexto en donde se desarrollará este trabajo de investigación, debemos considerar que las municipalidades son entidades que buscan el desarrollo y bienestar de su comunidad; sin embargo, se ven influenciados por factores que retrasan este objetivo, toda vez que de la aproximación que se tuvo con los colaboradores de la Municipalidad distrital de

Pimentel, departamento de Lambayeque, durante el 2022, se advierte una desorganización a nivel interno en la atención de sus funciones, lo que conlleva al retraso de sus labores y cumplimiento de metas; en muchos casos esto es una consecuencia directa de las condiciones laborales, la percepción del trabajador con su puesto de trabajo, el sentimiento de pertenencia del trabajador, entre otros; que de forma conjunta hace referencia al grado de la satisfacción laboral y cultura organizacional que puede existir dentro de la entidad objeto de estudio.

Para fines de este trabajo de investigación, debemos priorizar y analizar cómo es que se relacionan estas dos variables para garantizar la productividad como empleados en Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. Por lo que, se tiene como justificación teórica que, al ser las Municipalidades entidades que deben garantizar la calidad del servicio al ciudadano; para tal fin muchas de ellas implementan sistemas de reconocimiento que a su vez fomenta la motivación y consecuente satisfacción laboral en los colaboradores, obteniendo el máximo desarrollo y potencial del personal. Además, como justificación práctica, en la actualidad para el cumplimiento de metas institucionales, dependerá de grado de Satisfacción Laboral y la identificación que los colaboradores tengan con la entidad, es así que deberán aplicarse estrategias motivacionales que permitan identificar el nivel de Satisfacción Laboral y Cultura Organizacional, y logren un eficaz desempeño del personal. Por último, como justificación metodológica, el determinar cómo se relacionan las variables objeto de la investigación, se aplicó la metodología cuantitativa al ser un método que busca la recopilación y análisis de datos que se obtienen a través de distintas fuentes, en razón a que se considerara un grupo determinado de trabajadores aplicando como instrumento la encuesta tipo cuestionario, a fin de determinar de forma numérica la relación entre las variables.

De lo descrito en los párrafos anteriores, podemos inferir que la problemática que pueda surgir en la gestión interna de Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque, se puede atribuir al clima organizacional en relación con la satisfacción laboral de sus trabajadores; entonces: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque - 2022?

De lo cuestionado se plantea el siguiente objetivo general: Identificar cómo se relaciona la Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque - 2022; los objetivos específicos para esta investigación son: Identificar el nivel de la SL en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. Identificar el nivel de la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. Conocer la relación entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. Identificar la relación entre la dimensión buenas condiciones laborales con la variable Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. Conocer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022.

Se tiene como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la SL y la CO en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022; y como hipótesis específicas: El nivel de la SL en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022, es alto. El nivel de la CO en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022, es alto. Existe relación directa y significativamente entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable CO en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. Existe correlación directa y significativa entre dimensiones de buenas condiciones laborales y variables de CO en distritos y municipios. Pimentel, Lambayeque-2022. Existe una correlación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y la variable CO en la ciudad de Lambayeque Pimentel 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la elaboración del presente informe es necesario recoger antecedentes más sobresalientes que sustenten los resultados de mi investigación.

Siendo así, a nivel nacional se han considerado los siguientes antecedentes:

Tenemos a Huamán & Pedraza (2019) sobre su trabajo de investigación, que tiene como objetivo identificar qué relación existe con las variables CO y SL en los servidores públicos de una Municipalidad de Abancay - 2014, empleando un método deductivo, con un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional – descriptivo, de diseño no experimental – transaccional, empleando una población de 308 servidores públicos, y con una muestra representativo de 171 servidores públicos, aplicando como instrumentos la encuesta; obteniendo como resultados de estudio fue que existe un grado moderado de relación entre CO y SL, manifestando que las dimensiones entre las variables es positiva, por lo que mientras incrementa el fortalecimiento de CO será proporcional al incrementode la SL de los colaboradores de la Municipalidad, asimismo se determinó que existe una relación positiva entre los valores de la institucionales y aquellos factores motivacionales y de higiene de los trabajadores.

Bajo este contexto, se tiene a Córdova (2020) que manifiesta en su investigación sobre la relación de la CO y SL de los colaboradores de la Municipalidad de Tarapoto - 2020, siendo el diseño de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental; con una población de 50 trabajadores de las áreas que conforman la municipalidad de San Martín, muestra de un total de 50 trabajadores, aplicando como técnica la encuesta tipo cuestionario, brindando los expertos su validación; en donde se obtuvo como resultado que la CO tiene una relación significativa con la SL de los trabajadores de dicho municipio, concluyéndose que existe una relación entre dichas variables, que el nivel de CO es moderada siendo necesario conocer los valores institucionales, y con respecto a la SL, se concluyó que el nivel de relación es moderada, advirtiéndose que los trabajadores se encuentran satisfechos con el trabajo que ejecutan dentro de la entidad.

Por último, debo manifestar lo señalado por Huarco (2021), en donde se tuvo como objetivo identificar qué relación existe entre CO y SL de los colaboradores de una Gerencia Regional de Cusco - 2021, en donde se tuvo como método de investigación tipo aplicada – cuantitativa, de diseño no experimental transversal, con una población de 50 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta tipo cuestionario, brindando el jurado de expertos su validez y confiabilidad; en donde se obtuvo que de forma general se tiene una relación significativa y fuerte entre las variables de investigación, sin embargo, solo el 4% de los trabajadores señalan que la CO es muy débil, un 54% la considera débil. 42% señala que es fuerte, pero el 0% expreso que fuera muy fuerte; concluyéndose la existencia de una relación significativa con las variables (CO y SL), y sus dimensiones.

A nivel internacional he considerado como antecedentes para esta investigación, los siguiente:

Según Nemati & Behnia (2022). El objetivo de este estudio es investigar los factores sociales que afectan al compromiso organizativo de los empleados del municipio de Teherán. El método de esta investigación es de tipo encuesta y correlación. La población estadística de este estudio son todos los empleados del municipio de Teherán. El método de muestreo es aleatorio simple y el tamaño de la muestra es de 240 personas. La herramienta de recogida de datos e información es un cuestionario, el índice de fiabilidad (alfa de Cronbach) de las variables de la investigación se sitúa entre 0,80 y 0,92, lo que indica la correlación y el alineamiento interno de los ítems. Para comprobar las hipótesis se utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson, la prueba t, la regresión multivariante, el análisis de la varianza y el análisis de trayectorias. Los resultados del análisis de hipótesis indican que hay una relación directamente correlacional entre los factores sociales, la SL, la CO y el compromiso organizativo en el municipio de Teherán. Los resultados de la regresión muestran que el 0,239 de los cambios se explican por las variables independientes y que las variables de satisfacción laboral y cultura organizativa son las que más influyen en el aumento del compromiso organizativo. La variable de satisfacción en el trabajo es la que tiene el mayor efecto directo e indirecto sobre el compromiso organizativo.

Berlin et al. (2022) Este estudio tiene como objetivo ver cómo la CO afecta la SL en la Policía Satreskrim de Pekanbaru. Además, este estudio también analizará la interacción de las dos variables, en atención a que determinará cómo la política organizacional media la influencia de la CO en la SL. Este tipo de investigación es la investigación explicativa. La población fue un total de 95 personas miembros de la policía de Pekanbaru. El análisis de datos en este estudio utilizó SEM-PLS. Con base en el procesamiento de datos, se encontró que hay hábitos que se han convertido en una cultura en la Policía de la Ciudad de Pekanbaru que determinarán las buenas o malas percepciones de su personal sobre el comportamiento político en la organización. Además, la comprensión del comportamiento político de su personal está influenciada por la cultura adoptada por la Policía de Pekanbaru. Sin embargo, el estudio presenta como limitación la falta de tamaño de la población utilizada. Por lo que se sugiere a más investigadores examinar la cultura organizacional de Hofstede (1984) por indicador, para que pueda explicar con más detalle la influencia de cada indicador cultural en la política organizacional y la satisfacción laboral.

Jankelová et al. (2021) Tuvo como finalidad examinar el contexto de creencias, valores y normas de la cultura organizacional diversa (DOC) y el comportamiento de trabajo innovador (IWB) a través del efecto mediador del clima de trabajo en equipo, que media y modera estos efectos directos. Se utilizó la prueba de Sobel para efectos de mediación. Se utilizaron una serie de análisis de regresión para confirmar la hipótesis propuesta. El efecto de mediación se estimó correctamente. El efecto directo de las creencias, valores y reglas de DOC ha mejorado IWB. Resultados: El clima de trabajo en equipo como factor de mediación debilita el efecto directo de una cultura organizacional. Las creencias, los valores y las reglas de la cultura diversa en las oficinas son los puntos de partida para el comportamiento innovador de los empleados. Por tanto, es necesario trabajar con determinación y paulatinamente para aumentar la eficacia del trabajo en equipo, que está claramente asociado positivamente a la pertenencia heterogénea, introduciendo mecanismos para reducir la incertidumbre en el reconocimiento inicial de las diferencias individuales y aumentar el apoyo a su alteridad y singularidad.

Ahora, entre las teorías sobre la variable SL, tenemos:

Para Cuadra & Veloso (2007) quien cita a Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996; los que consideran que es necesario asignarle un enfoque mayor al concepto de SL, siendo este una actitud o conjunto de actitudes que una persona puede desarrollar sobre su experiencia y situación de trabajo. Puede entenderse como una faceta general o específicas; entendiéndose a la satisfacción dentro de esta última perspectiva a los aspectos particulares referidos a: la remuneración, el trabajo, la supervisión, las oportunidades de ascenso, a los beneficios laborales, a las prácticas organizacionales y a las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Con ello podemos advertir que, desde esta perspectiva, se entiende a la satisfacción laboral como algo más que la realización de tareas en el entorno de trabajo, sino comprende el desenvolvimiento con los demás trabajadores (jefes y/o directivos), comprometerse con los valores de la institución. Por lo que las perspectivas a las que hace referencia en el párrafo previo son complementarias y buscan una óptima SL.

Además, con respecto a lo argumentado por García (2010) en su investigación sobre SL, quien citó a Robbins, 1998; define la SL como el conjunto de actitudes del individuo con respecto a su trabajo, que aquellos que se sienten satisfechos con su puesto de trabajo demuestran actitudes positivas, por el contrario, quien se expresa con actitudes negativas, se relaciona con la insatisfacción laboral.

Por lo que, se puede concluir que la SL es el proceso de aprendizaje que pretende interrelacionar las subjetividades del colaborados, las características de la actividad encomendada y el entorno laboral en general.

Por otro lado, en palabras de Vallejo (2010) quien cita a F. Herzberg, plantea en su teoría de dos factores, la existencia de factores intrínsecos/motivacionales, que contemplan variables propias como: los sentimientos de logros, el reconocimiento, la responsabilidad y el progreso. Asimismo, como factores extrínsecos/higiénicos, ampara las variables como: las condiciones laborales, el salario, las relaciones interpersonales, la supervisión, las

políticas y la estructura administrativa.

Por lo que para la evaluación de la SL debe analizarse cada uno de estos aspectos con la finalidad de determinar si se cuenta con trabajadores satisfechos y motivados dentro de la organización en razón a la labora que desempeña en su puesto de trabajo.

Sustenta Yañez et al. (2010) quienes citan a F. Herzberg en su teoría de dos factores, una de las teorías más relevantes sobre la SL y de la psicología organizacional; manifiesta que las relaciones interpersonales entre los trabajadores y los supervisores son factores que influyen en la insatisfacción laboral, con un escaso impacto en la SL.

De lo comentado previamente, se advierte que las relaciones interpersonales son un factor positivo y significativo en cuanto a la SL; siendo así la existencia de un liderazgo organizacional influye positivamente en las actitudes de los colaborades, entre ellos la SL.

Así llegamos a lo contemplado por Gómez (2013) quien cita a Locke, 1976; señala la existencia de tres movimientos enfocados en los factores que son influyentes en la SL. Primero, sobre la dirección científica, respaldada por Taylor, 1986; busca la ciencia para el desarrollo de las actividades del trabajo, es decir con un interés principal en las condiciones físicas del trabajo, como: ventilación, descanso, etc, y el modo de reducción de la fatiga. Segundo, sobre las relaciones humanas, que es representada por Mayo, 1945; indica que existe un impacto directo de las relaciones sociales sobre el rendimiento de los colaboradores, que se contradice con la primera de las perspectivas, toda vez que la productividad no depende de las condiciones laborales, por el contrario hace referencia a los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización; es así que dentro de este contexto, se advierten cuatro líneas que demuestran el comportamiento de los colaboradores en su entorno laboral; la primera línea se refiere a cómo las relaciones sociales impactan en los grupos de trabajo; como segunda línea, el liderazgo en relación con la motivación en los trabajadores, influenciados por un líder; la tercera línea pone énfasis sobre las características de los trabajadores y su comportamiento en la organización; y por último la cuarta línea, tiene relevancia

psicológica, en atención a las necesidades de los colaboradores y susatisfacción. Tercero, sobre el desarrollo por el trabajo; entendiendo esta vertiente como la conexión entre las condiciones laborales – físicas y psicológicas, y motivacionales, identificando de esta forma la influencia de los aspectos físicos del trabajo y personales de los colaboradores.

Al respecto, Sánchez (2014), que al expresar las palabras de Lawler, 1973, quien respalda la teoría de la motivación de Lawler y Porter, 1967; sustenta la importancia de la relación entre expectativas-recompensas, siendo estos los responsables para analizar los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral. Concluyéndose que, de obtener un rendimiento mayor a lo esperado, el trabajador demuestra un estado de SL. Asimismo, precisa que la recompensa no solo se entiende como remuneración, al contrario, recae en ascensos, reconocimiento de logros, entre otros.

En razón a lo expresado en el párrafo anterior, se advierte que si el resultado es inverso al esperado por el trabajador demuestra un grado de insatisfacción laboral.

Por último, De la Cruz (2020) quien respalda la teoría de Meliá y Peiró, 1989; manifiesta que la SL es una dimensión actitudinal la misma que determina la satisfacción a través de dimensiones como: la supervisión, condiciones físicas, prestaciones, satisfacción por el trabajo mismo, y la colaboración.

Con respecto a las dimensiones que aborda la Satisfacción Laboral, de forma sistemática el tesista sustentará las siguientes dimensiones que De la Cruz (2020) hace referencia su trabajo de investigación sobre lo que aborda Meliá y Peiró, 1989:

Intrínseca del trabajo, hace referencia a la satisfacción que otorga el trabajo por sí mismo, así como aquellas oportunidades que el trabajo otorga como desarrollar o destacar las habilidades del colaborador; así como determinar los objetivos y/o metas a alcanzar; esta será analizada por el tesista como la satisfacción en el trabajo.

Las prestaciones, esta dimensión aborda en qué nivel la institución respeta

el convenio con el colaborador, la forma en qué se desarrolla el trabajo, la remuneración percibida, las oportunidades de ascenso y formación que ofrece; en este caso el tesista analizará este aspecto como las remuneraciones y oportunidades de ascenso que ofrece el trabajo.

Ambiente físico, hace referencia a las condiciones físicas y el aspecto del entorno laboral como: el aseo, la higiene y salubridad, la ventilación y la iluminación. Por lo que, el tesista abordará este aspecto como buenas condiciones laborales.

Participación, en esta dimensión la autora hace referencia a la colaboración en las decisiones grupales, sobre el área o tarea propia para la realización del trabajo. Supervisión, relativo a la forma en cómo un superior juzga las labores designadas, el comportamiento del supervisor (recibidas y frecuencia de supervisión), el apoyo de los superiores a sus colaboradores, las relaciones interpersonales con los jefes, y a la equidad del trato entre los colaboradores. Ambas dimensiones, serán estudiadas por el tesista como relaciones interpersonales.

Es así como dentro de las teorías sobre la variable CO, tenemos:

Nos dice Suárez et al. (2020) quienes citan a Simon, 1988; en la teoría del comportamiento, donde se demuestra que el individuo es capaz de tomar decisiones basadas en su conocimiento y en el ambiente, limitando de esta forma las alternativas; recalando de esta forma la importancia de las condiciones biológicas, elementos sociales y motivación de los sujetos, afirmándose que la cooperación entre colaboradores tiene una denotación psicológica y social.

Por lo que, se puede advertir de esta teoría la influencia de factores sociales y psicológicos para una toma de decisiones que afecten el trabajo grupal, entiéndase la interacción entre los colaboradores con aspectos psicológicos (factores subjetivos que influyen en su comportamiento para la realización de labores – productividad).

Asimismo, y siguiendo lo expresado por Suárez et al. (2020) quien defiende la teoría de Maslow, 1991, sobre relaciones humanas, que parafraseando señala

que el ser humano dentro de la organización debe ser visto como un individuo que más allá de realizar su trabajo de forma monótona y mecanizada, debe ser influenciada por factores motivacionales que destaquen la importancia del rol que desempeña como parte de un equipo de trabajo.

Además, tenemos dentro de las teorías citadas por Suárez et al. (2020), a la teoría del desarrollo organizacional, misma que es respaldada por Bolaños, 2011, en donde se advierte que además de aspecto como la estructura, normas y procedimientos internos de la organización, también comprende aquellos como la identidad, el sentimiento de pertenencia, logros y cultura de la organización.

Por último, en palabras de Suárez et al. (2020) quien cita a Nonaka y Takeuchi, 1995, al respecto de su teoría de gestión del conocimiento, resaltaron el crear conocimiento como motor de innovación, siendo fundamental el rescatar las características de cada individuo dentro de la organización, aspectos que pueden motivar el proceso de creación del conocimiento.

Ahora, abordaremos las dimensiones de la variable CO, las que se tendrán en cuenta aquellas que plasma Aguilar (2020) quien ampara lo abordado por Smirchich, 1983, la cultura como organización, entendida como una estructura, misma que debe contemplar aspectos que sus individuos rescaten de ella como: símbolos, celebraciones o disposiciones del espacio físico de la organización.

Asimismo, en palabras de Aguilar (2020) quien cita a Schein, 1985, señala que la CO corresponde a las soluciones que brindan los colaboradores de la institución sobre los problemas colectivos efectivos y potenciales; es decir se debe entender como la forma en cómo se relacionan los trabajadores y la forma en que canalizan, piensan y perciben los problemas que se advierten en la entidad.

Bajo este contexto, tenemos lo abordado por Reyes & Moros (2019) quien no dice que parte de la CO es reconocer que la organización no es estática, y que se ve influenciada por distintos factores, entre ellas la identidad, misma que se ve influenciada por un sentido de pertenencia, aceptación y comprensión, generando una identidad a los miembros, mismos que se comprometen de forma emocional y laboral con la organización.

En atención al marco conceptual sobre SL, nos dice Sumantri et al (2022) La satisfacción laboral es un rasgo subjetivo, resultado de las conclusiones basadas en la comparación de lo que reciben los empleados y su trabajo con lo que se espera, se desea y se examina como apropiado o a lo que tienen derecho (Hu et al., 2019). Los factores comunes que se incluyen son los supervisores, los salarios actuales, las oportunidades de promoción y las relaciones con los colegas (Rustiarini et al., 2019). Estos factores se imprimen en una escala de libro y luego se suman para crear una puntuación global de satisfacción laboral (Granziera & Perera, 2019). La satisfacción en el trabajo es también un proceso para lograr los niveles de motivación de los empleados, ser más productivos en el trabajo, y una forma de empleo de los trabajadores que es impulsada por la satisfacción de sus necesidades, es decir una relación positiva con la SL y la motivación (Ayalew et al., 2019) (Kadir & Amalia, 2017). Como afirman (Staempfli & Lamarche, 2020) los empleados se sentirán satisfechos en el trabajo si los aspectos del trabajo y los aspectos de sí mismos pueden ser alentados y viceversa. Si no se pueden fomentar estos aspectos, los empleados se sentirán insatisfechos.

Además, Díaz & Barra (2017) nos dice que la SL tiene numerosas concepciones, entre las que más resaltan con las que se refieren a la persona y al rol que desempeña, siendo para tal fin importante recalcar las facetas que incluyen: la SL intrínseca, relacionada con la naturaleza laboral y las percepciones del colaborados en su puesto de trabajo; y la SL extrínseca, que relaciona el salario con las prestaciones que se brindan en la organización. Bastardo (2015) nos dice que debe entenderse como la actitud de los individuos hacia su trabajo. En general, esta actitud es una evaluación, opinión o juicio que expresan sobre los objetos, personas o hechos. Entonces, la SL es la evaluación, juicio u opinión de los individuos frente a su trabajo, y sobre las circunstancias que lo rodean.

En palabras de Ramos et al. (2020) se debe definir el trabajo a nivel personal y social, como un requisito para identificar los niveles de satisfacción laboral; siendo así el trabajo contempla factores socioeconómicos y psicológicos, por lo que trabajar dentro de una organización no se trata solo de un ambiente físico, por el contrario, también comprende al individuo como aquel que se desempeña a cambio de una remuneración; y más aún que confluyen aspectos

emocionales y psicológicos.

En palabras de Rodas & Pérez (2021) la SL representa una preparación mental del trabajador antes de la realización de su trabajo, debiéndose encontrar en un buen estado emocional con adecuadas condiciones físicas del entorno laboral, a fin de lograr una disposición positiva del individuo en la ejecución de sus labores; lo que consecuentemente resulta una mejor productividad para la institución, y compromiso con la meta propuesta.

Esto refleja la influencia de las actitudes, sentimientos y emociones positivos del colaborador que, en conjunto con un adecuado ambiente laboral, se logra un equilibrio personal para la realización de sus funciones.

Nos dice Palomino (2021) sobre la importancia de la SL, que los colaboradores se mantengan contentos en la institución, se refleja en la mejora del rendimiento en general en la institución, entre los principales motivos se tiene: disminución del sentimiento de ausencia, y rotación del personal.

Siendo así se garantiza un beneficio directo a la entidad, ello porque hay mayor productividad, la efectividad al contar con personal leal y feliz; y los trabajadores respaldan sus intereses en el óptimo desempeño de su trabajo.

Es importante resaltar a Umasangadji et al. (2022) quien precisa que la gestión de los recursos humanos es uno de los instrumentos importantes para que toda organización para alcanzar sus diversos objetivos. Sumual et al. (2020) afirman que los recursos humanos también influyen en el apoyo y el desarrollo de una empresa concreta para su innovación. Además, el rendimiento también puede verse a partir de expresiones como producción, eficiencia y eficacia que siempre se asocian a la productividad (Wau, 2022). Sin embargo, desde el punto de vista empírico y teórico, las variables de rendimiento están influidas por diversos factores, entre ellos la CO y la SL. Las conclusiones de las investigaciones de Purnamasari (2019) y Hoiron et al. (2019) mostraron que el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento de los empleados tiene una fuerte relación positiva. Además, los resultados de la investigación de Menaka & Chandrika (2015) también presentan una relación positiva entre la cultura organizativa y el rendimiento de los empleados de las grandes empresas de ropa. La investigación

de Inuwa (2016) implica que la satisfacción laboral afecta positiva y significativamente al rendimiento de los empleados. Además, en teoría, la cultura organizativa también afecta a la satisfacción laboral.

Hanif, Y. (2020) La cultura de la empresa está estrechamente relacionada con el comportamiento en el lugar de trabajo y el desempeño de los empleados. Según un estudio de Sanjaya (2018) que examinó el impacto de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores desde una perspectiva económica, se ha demostrado que la motivación laboral impacta significativamente en el desempeño de los empleados. Basado en Riski et al. (2018) Sobre cómo impacta la SL en el desempeño de los colaboradores, basado en Jamaluddin et al. concluyeron que existe una asociación fuerte y significativa entre la SL y el desempeño de los colaboradores. (2017) sobre el impacto de la CO en el desempeño de los empleados, mostró que el impacto de la CO es significativo en el desempeño de los empleados.

Ahora, en cuanto a definiciones conceptuales sobre CO; nos dice Abad & López (2015) que debe ser entendida como metáfora raíz, ello en razón a que no debe ser analizada por factores económicos o materiales, por el contrario, debe ser estudiada desde la perspectiva de factores expresivos y simbólicos, tal como sustenta Smircich, 1983 aspectos cognitivos, simbolismo y estructuralismo, quien es citado por el autor.

Asimismo, la CO nos dice Pedraza et al. (2015) debe ser estudiada desde el conjunto de experiencias internas y externa que los colaboradores han vivenciado dentro de la organización, implementándose para ellos las estrategias que garantizan su colaboración dentro de la organización.

Nos dice Carrillo (2016) en atención a lo expresado por Rodríguez, 2009 sobre CO, señala que les entendida como un subsistema de aspectos como la organización y el contexto, resaltando siete características de importancia para determinar el rendimiento de los trabajadores dentro de la entidad: innovación, resultados, orientación a las personas, equipos, agresividad y estabilidad.

Asimismo, Yopan et al. (2020) quien parafrasea a Kast y Rosenzweig, 2003; la CO debe entenderse como el conjunto de creencias y valores compartidos por

los que conforman una organización, su definición incluye aspectos orientados a la colaboración, como las decisiones y actividades que los empleados requieren de la organización. Estos tienen un impacto relevante en el comportamiento dentro de la gestión de una organización.

Así es que Cordero et al. (2022) manifiesta que con la finalidad de evaluar los valores y/o creencias de la organización, y a fin de fortalecer sus procedimientos de comunicación, se deben reforzar a través de un plan de acción, haciéndolos viables y vigentes; entendiendo la comunicación como un factor fundamental para el cambio de la CO, así como fomentar la competitividad y estrategias organizacionales.

Sumantri et al. (2022) señala que un estudio empírico realizado por (Meng & Berger 2019) mostró que los factores organizacionales clave (CO y alto desempeño de los gerentes) influyen en la SL general de los profesionales, que se centró en investigar el efecto general de la mediación laboral. Sill et al. (2017) investigaron la relación entre la confiabilidad de la empresa y la CO y la SL. También vale la pena señalar que la CO es importante en cómo incrementa la SL y el desempeño de los colaboradores (Kim & Chung, 2019), (Dong & Phuong, 2018), (Bangish et al., 2016). (Haerani et al., 2020) analizaron los efectos de la integración estructural individual y organizacional y la justicia organizacional en el compromiso organizacional, la SL, el comportamiento de ciudadanía organizacional y el rendimiento de los trabajadores.

La CO a menudo es definido como valores, símbolos que una entidad entiende, haciendo que los individuos de la misma se sientan parte de ella, construyendo relaciones que hacen que los colaboradores se diferencien de los demás. (Bisbey et al., 2021). La CO se define como un marco cognitivo que incluye las actitudes, valores, normas y respeto mutuo de los miembros de una organización (Kadir y Amalia 2017). La CO asume que los grupos aprenden resolviendo problemas de adaptación externa e integración interna (Nurkholis et al., 2020). Los grupos organizados de personas que comparten objetivos, creencias y valores comunes pueden medirse por el impacto motivacional de la CO, teniendo a consecuencia un aspecto positivo para fomentar la formación en la motivación.

(Ayalew et al., 2019), (Rubel). et al., 2020), (Staempfli & Lamarche, 2020), (Wang et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Actualmente el trabajo tiene una orientación básica, de tipo cuantitativo, que en palabras de Alvarez (2020) se sustenta como aquella cuyo único objetivo es incrementar el conocimiento de una realidad concreta.

Asimismo, tiene su alcance es descriptivo, que según Nieto (2018) en razón a que busca recopilar datos e información sobre las propiedades y/o características, aspectos y/o dimensiones de personas e instituciones.

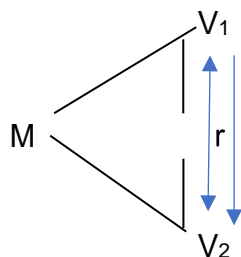
Por último, es correlacional, en razón a lo sustentado por Chaux et al. (2020) quien cita a Sampieri, 2014; toda vez que el interés de esta investigación es conocer el nivel de relación entre las variables, en el caso en concreto entre SL y la CO.

3.1.2. Diseño de investigación

Esta investigación es no experimental, que en palabras de Alvarez (2020) el tesista no manipulará las variables.

Siguiendo la posición de Alvarez (2020) el tipo de investigación es transversal, en atención a que las variables son medidas una sola vez y con dicha información se realiza el análisis en un momento específico.

Es así que el diseño considera es como se aprecia a continuación:



Donde:

M = Muestra

V₁ = Satisfacción laboral

V_2 = Cultura organizacional

r = correlación entre ambas variables

3.2. Variable y operacionalización

- **Definición conceptual**

Variable 1: Satisfacción Laboral.

Bastardo (2015) precisa que debe de entenderse como la actitud de los individuos hacia su trabajo. En general, esta actitud es una evaluación, opinión o juicio que expresan sobre los objetos, personas o hechos. Entonces, la SL es la evaluación, juicio u opinión de los individuos frente a su trabajo, y sobre las circunstancias que lo rodean.

Variable 2: Cultura organizacional.

Según Pedraza et al. (2015) debe ser estudiada desde el conjunto de experiencias internas y externa que los colaboradores han vivenciado dentro de la organización, implementándose para ellos las estrategias que garantizan su colaboración dentro de la organización.

- **Definición operacional**

Variable 1: Satisfacción Laboral.

Las dimensiones son: Satisfacción en el trabajo, buenas condiciones laborales y relaciones interpersonales.

Variable 2: Cultura organizacional.

Las dimensiones son: Estructura, relación y cooperación, e identidad.

- **Escala de medición**

Las escalas de medición para las investigaciones cuantitativas a emplear para este proyecto de investigación son de intervalo y razón, conocidas como escalas numéricas, en razón a la atribución de operaciones aritméticas a cada indicador.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Se realizará la investigación en la población de una Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque; conformada por 71 trabajadores.

Sobre los criterios de inclusión y exclusión, en palabras de Manzano & García (2016) es relevante su estudio para la identificación de la población a quienes se aplicarán los resultados obtenidos. Asimismo, señala que es importante su determinación en atención a que los resultados se aplicarán a otra población con similares características.

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores administrativos nombrados y contratados de la MDP, Lambayeque.

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores obreros de la MDP, Lambayeque.

3.3.2. Muestra

La muestra es considerada como probalística, debido a que Salgado (2019) nos dice que se determinará por azar a cada uno de los individuos de la muestra. Siendo así, se tomará un total de 71 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrito de Pimentel, Departamento de Lambayeque.

Dentro de la unidad de análisis, se tomó en consideración a un trabajador administrativo de una Municipalidad distrital de Pimentel.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para esta investigación se empleará la técnica de la encuesta que se define como el término medio entre la observación y la experimentación, que en palabras de Torres & Salazar (2019) es la misma que es de tipo descriptivo con lo que podremos identificar ideas, hábitos, necesidades, etc. Sin la opción de modificar la realidad, solo permite la recopilación y

presentación de datos.

3.4.2. Instrumento

Instrumento tipo cuestionario, que según Torres & Salazar (2019) consiste en la remisión de la información con preguntas necesarias a través del correo electrónico o por algún otro medio. Siendo empleado para obtener respuesta y participación de los individuos.

Validez

Los expertos validaron los instrumentos de SL y CO, obteniéndose resultados con puntuaciones demostrando la validez de mis instrumentos. Los expertos consideraron determinados aspectos como: claridad, relevancia y pertinencia. (ver anexo 4).

Variable	Nº	Especialidad	Opinión del experto
Satisfacción Laboral	1	Gestión Pública	Validado
	2	Gestión Pública	Validado
	3	Gestión Pública	Validado
Cultura organizacional	1	Gestión Pública	Validado
	2	Gestión Pública	Validado
	3	Gestión Pública	Validado

Confiabilidad

Se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach, con la finalidad de obtener la confiabilidad en los instrumentos (encuesta tipo cuestionario).

Tabla 1 *Fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.800630734	71

Fuente: Elaboración propia

Sobre el nivel de confiabilidad de la variable SL es alta 0.80

Tabla 2 *Fiabilidad del cuestionario cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.89834	71

Fuente: Elaboración propia

Sobre el nivel de confiabilidad de la variable CO es alta 0.90

3.5. Procedimientos

Primero, se realizó la matriz de operacionalización de variables, misma que concordó con el marco teórico de mi investigación, en cuando a las variables objeto de estudio, así como las dimensiones propuestas.

Posteriormente, se elaboraron los instrumentos que serán aplicados a la muestra.

Luego se procedió a construir una matriz de relevancia para determinar en qué medida el título del estudio se relacionaba con la pregunta que se visualiza, así como los objetivos, hipótesis, población, muestra, variables y diseño de investigación. Posteriormente se construyeron los instrumentos, uno para cada variable; estas herramientas fueron evaluadas por especialistas en administración pública.

Al respecto, el instrumento (encuesta tipo cuestionario) fue elaborados con la escala de tipo Likert, ello según Cjehua & Lopez (2019); es el grupo de ítems en donde se esbozan juicios o afirmaciones, frente a ellas se pide que los individuos reaccionen; asignándose de esta forma una numeración.

Luego los testeamos mediante los cuestionarios ya realizados, así como en la prueba alfa de Cronbach, donde se visualizó la confiabilidad de los ítems. Asimismo, se han consignado para la variable de SL un total de 23 ítems divididos en 3 dimensiones. En esta línea de ideas, para la variable

de CO, se le asignarán un total de 18 ítems divididos en 3 dimensiones; tal como se advierte en la matriz de instrumentos.

Posterior a ello, ante el representante de la Municipalidad distrital de Pimentel, presenté una carta en donde solicité su permiso para la aplicación del cuestionario; brindando su autorización, y en conjunto con el jefe de Recursos Humanos de la misma entidad, se procedió con aplicar los cuestionarios.

Para la recolección de datos se utilizó encuestas, los datos obtenidos fueron ingresados al software SPSS V.24 para su posterior interpretación y resultados.

Tabla 3 *Escala de valoración para satisfacción laboral*

Nivel	Intervalo
Bajo	[23- 58]
Medio	[59 - 86]
Alto	[87 - 115]

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 *Escala de valoración para cultura organizacional*

Nivel	Intervalo
Bajo	[18- 45]
Medio	[46 - 68]
Alto	[69 - 90]

Fuente: Elaboración propia

3.6. Método de análisis de datos

De la recopilación de datos de información que se realizará en una Municipalidad distrital de Pimentel, Departamento Lambayeque, en donde se aplicará un cuestionario a 71 trabajadores administrativos.

Se aplicaron las dimensiones de la SL frente a las de la CO para analizar los datos, contrastándose ambas variables, verificándose la relación que existe entre ellos, se empleó el método de análisis no paramétrico, la Prueba de Rho de Spearman. Siendo así, los datos se

recopilaron, se ingresaron en SPSS V.24 y los resultados relevantes se determinaron de acuerdo con los objetivos establecidos del estudio inmediatamente después de la recopilación.

3.7. Aspectos éticos

Para este acápite se tienen los principios que expresan Gonzales (2015):

- Beneficencia, siendo el objetivo de este principio el mejorar las condiciones de vida y el bien común.
- No maleficencia, busca el no causar daño en el ejercicio y/o desarrollo de la profesión; para el caso en concreto que genere ayuda a organizaciones que adviertan insatisfacción en sus trabajadores, así como una escasa CO.
- Justicia, entiéndase como el respeto a los derechos de los que los involucrados y que sean tratados con respeto. Para la presente investigación, se deberá respetar las apreciaciones de cada uno de los autores que se citan a lo largo del desarrollo de este proyecto de investigación, bien sea en las citas bibliográficas, respetando su autoría, como en el apoyo de asesores para la ejecución del proyecto.
- Autonomía, abarca la forma adecuada de comprender la información, así como la privacidad de las personas. Es así que, para este proyecto de investigación, se deberá respetar la identidad de los colaborados que completen el instrumento a emplear, así como solicitar a cada uno de los trabajadores que colaboren en este proyecto, su apoyo para revelar su identificación y compartir sus resultados.
- Integridad, este aspecto está relacionado con la ética, veracidad y transparencia; lo que se evidenciará en la ejecución del proyecto al revelar la información fehaciente que resulte a consecuencia de la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS:

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5 Nivel de la variable satisfacción laboral

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Bajo	[23- 58]	0	0.00%
Medio	[59 - 86]	40	56.34%
Alto	[87 - 115]	31	43.66%
Total		71	100.00%

Fuente: Cuestionario satisfacción laboral

Interpretación:

En la tabla 5, es decir que los trabajadores en sus respuestas reflejaron la influencia de las actitudes, sentimientos y emociones del colaborador que, de forma conjunta con el ambiente laboral, alcanza el equilibrio para la realización de sus funciones. Siendo así, se advierte que, ninguno de los trabajadores identifica la SL como un nivel bajo, sin embargo, el 56.34% de los mismos manifestaron que dentro de la entidad tienen un nivel medio, el 43.66% en un nivel alto; siendo, de acuerdo a los resultados que la variable de SL es medio.

Tabla 6 Nivel de la variable cultura organizacional

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Bajo	[18- 45]	1	1.41%
Medio	[46 - 68]	43	60.56%
Alto	[69 - 90]	27	38.03%
Total		71	100.00%

Fuente: Cuestionario cultura organizacional

Interpretación:

En la tabla 6, es decir aquellos valores y creencias que deben ser compartidas por todos los colaboradores de una organización, con la finalidad de fortalecer

procedimientos internos; es así que, según los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pimentel, el 60.56% dijeron que se encuentra en un nivel medio, el 38.03% en un nivel alto, y solo el 1.41% la calificó como un nivel bajo. Obteniéndose como resultados que la variable de CO se encuentra es medio.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 7 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Satisfacción Laboral	0.113	71	0.025	0.952	71	0.009
V2: Cultura Organizacional	0.183	71	0.000	0.937	71	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0

Interpretación:

Se tomó como muestra a 71 trabajadores, por lo que se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, se puede observar que las variables tienen una significación de $v_1 = 0.009 < 0.05$, $v_2 = 0.002 < 0.05$, debiéndose aplicar el estadístico Rho de Spearman.

Hipótesis general

Tabla 8 Correlación entre variables satisfacción laboral y cultura organizacional

		V1: Satisfacción laboral	V2: Cultura organizacional
Rho de Spearman	V1: Satisfacción laboral	1.000	0.128
			0.288
		71	71

V2: Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.128	1.000
	Sig. (bilateral)	0.288	
	N	71	71

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0

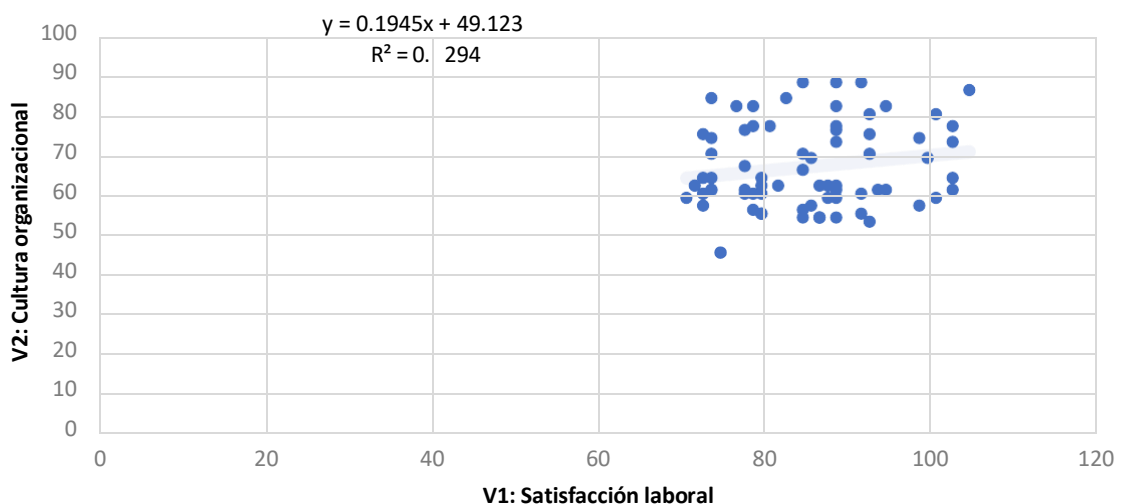
Interpretación:

En la tabla 8, el Rho de Spearman es 0.128, Sig. = 0,288 > 0,05. Los resultados no muestran una correlación directa y significativa al nivel 0,05; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis positiva, es decir no existe una relación directa y significativa entre las variables SL y CO.

Por tanto, concluimos que no existe una relación significativa entre la variable SL y la CO.

Figura 1

Coefficiente de determinación



Interpretación:

Según la figura 1 el “coeficiente de determinación” $R^2 = 0.0294$ se expresa que la SL se relaciona en un nivel muy bajo 2.84% con la CO, por lo que no hay una la relación significativa entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1:

Tabla 9 *Correlación existente entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional*

			D1: Satisfacción en el trabajo	V2: Cultura organizacional
Rho de Spearman	D1: Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	0.062
		Sig. (bilateral)		0.609
	N	71	71	
	V2: Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0.062	1.000
Sig. (bilateral)		0.609		
N		71	71	

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0

Interpretación:

En la tabla 9, el Rho de Spearman es 0.062, Sig. = 0,609 > 0,05. Los resultados no muestran una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,05; por lo que se debe aceptar la hipótesis nula, es decir no existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción en el trabajo y la variable CO, por lo que, corresponde rechazar la hipótesis positiva.

Por lo tanto, concluimos que no existe una relación significativa entre las variables de CO y las dimensiones de satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2:

Tabla 10 *Correlación existente entre la dimensión buenas condiciones laborales con la variable cultura organizacional*

			D2: Buenas condiciones laborales	V2: Cultura organizacional
Rho de Spearman	D2: Buenas condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	0.021
		Sig. (bilateral)		0.862
	N	71	71	
	V2: Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0.021	1.000
Sig. (bilateral)		0.862		
N		71	71	

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0

Interpretación:

En la tabla 10, el Rho de Spearman es 0,021 y una Sig. = 0,021 < 0.05. Los resultados que nos reflejan es que existe una correlación baja al nivel 0.05; aceptándose la hipótesis afirmativa, es decir, existe una relación significativa entre la dimensión de buenas condiciones laborales y la variable CO, y corresponde rechazar la hipótesis nula.

Se concluye que existe una correlación significativa entre la variable CO y la dimensión buenas condiciones laborales.

Hipótesis específica 3:

Tabla 11 *Correlación existente entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional*

		D3: Relaciones interpersonales	V2: Cultura organizacional
Rho de Spearman	D3: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0,251*
		N	71
	V2: Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0,251*
		Sig. (bilateral)	0.034
		N	71

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 11, el Rho de Spearman es 0,251* y una Sig. = 0,034 < 0.05 resultados que nos reflejan que existe una correlación baja; aceptándose la hipótesis afirmativa, es decir que existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable CO, por lo que corresponde rechazar la hipótesis nula.

Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable CO y la dimensión relaciones interpersonales

V. DISCUSIÓN:

- 5.1. El nivel de la variable SL es medio, según los trabajadores el 56.34% dijeron que se encuentra en un nivel medio, el 43.66% en un nivel alto.

Al respecto es importante señalar lo que dice Según Bastardo (2015) refiere que debe entenderse la SL como la actitud de los individuos en relación al trabajo. En general, esta actitud es una evaluación, opinión o juicio que expresan sobre los objetos, personas o hechos. Entonces, la SL es la evaluación, juicio u opinión de los individuos frente a su trabajo, y sobre las circunstancias que lo rodean.

Asimismo, en palabras de Ramos et al. (2020) se debe definir el trabajo a nivel personal y social, como un requisito para identificar los niveles de satisfacción laboral; siendo así el trabajo contempla factores socioeconómicos y psicológicos, por lo que trabajar dentro de una organización no se trata solo de un ambiente físico, por el contrario, también comprende al individuo como aquel que se desempeña a cambio de una remuneración; y más aún que confluyen aspectos emocionales y psicológicos.

- 5.2. El nivel de la variable CO es medio, según los trabajadores 60.56% dijeron que se encuentra en un nivel medio, el 38.03% en un nivel alto.

Bajo este contexto, tenemos lo abordado por Reyes & Moros (2019), quien no dice que parte de la CO es reconocer que la organización no es estática, y que se ve influenciada por distintos factores, entre ellas la identidad, misma que se ve influenciada por un sentido de pertenencia, aceptación y comprensión, generando una identidad a los miembros, mismos que se comprometen de forma emocional y laboral con la organización. en palabras de Aguilar (2020) quien cita a Schein, 1985, señala que la CO corresponde a las soluciones que brindan los colaboradores de la institución sobre los problemas colectivos efectivos y potenciales; es decir se debe entender

como la forma en cómo se relacionan los trabajadores y la forma en que canalizan, piensan y perciben aquellos problemas que se advierten en la entidad. Aunado a ello, Purnamasari (2019) y Hoiron et al. (2019) mostraron que el impacto de la CO en el rendimiento de los empleados tiene una fuerte relación positiva.

Concluyendo podemos decir como Suarez et al. (2020) quienes defiende la teoría de Maslow, 1991, sobre relaciones humanas, que parafraseando señala que el ser humano dentro de la organización debe ser visto como un individuo que más allá de realizar su trabajo de forma monótona y mecanizada, debe ser influenciada por factores motivacionales que destaquen la importancia del rol que desempeña como parte de un equipo de trabajo.

- 5.3.** No existe una relación significativa entre las dimensiones de SL y la variable de CO, el Rho de Spearman es 0.062 y Sig. = 0,609 > 0,05 los resultados reflejan la ausencia de relaciones moderadas, directas y significativas al nivel 0,05; aceptándose la hipótesis nula y se rechazándose la positiva.

Al respecto señalamos a Rodas & Pérez (2021) quienes señalan que SL representa una preparación mental del trabajador antes de la realización de su trabajo, debiéndose encontrar en un buen estado emocional con adecuadas condiciones físicas del entorno laboral, a fin de lograr una disposición positiva del individuo en la ejecución de sus labores; lo que consecuentemente resulta una mejor productividad para la institución, y compromiso con la meta propuesta.

Al respecto, Sanchez et al. (2014) que al expresar las palabras de Lawler, 1973, quien respalda la teoría de la motivación de Lawler y Porter, 1967; sustenta la importancia de la relación entre expectativas-recompensas, siendo estos los responsables para analizar los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral. Concluyéndose que, de obtener un rendimiento mayor

a lo esperado, el trabajador demuestra un estado de SL. Asimismo, precisa que la recompensa no solo se entiende como remuneración, al contrario, recae en ascensos, reconocimiento de logros, entre otros.

- 5.4.** Existe una correlación significativa entre la dimensión Buenas Condiciones de Trabajo y la variable CO, el Rho de Spearman es 0.021* y Sig. = 0,021 < 0,05 El resultado representa una correlación baja al nivel de 0,05; aceptándose la hipótesis positiva y se rechazándose la hipótesis nula.

Es importante señalar a Palomino (2021) sobre la importancia de la SL, que los colaboradores se mantengan contentos en la institución, se refleja en la mejora del rendimiento en general en la institución, entre los principales motivos se tiene: disminución del sentimiento de ausencia, y rotación del personal. Siendo así se garantiza un beneficio directo a la entidad, ello porque hay mayor productividad, la efectividad al contar con personal leal y feliz; y los trabajadores respaldan sus intereses en el óptimo desempeño de su trabajo.

Por último, tenemos lo manifestado por Hanif, Y. (2020), quien señala que la CO refleja una estrecha relación con el comportamiento en el lugar de trabajo y el desempeño de los empleados.

- 5.5.** Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la CO, el Rho de Spearman es 0.251* y Sig. = 0,034 < 0,05 El resultado representa una correlación baja, se acepta la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis nula.

Bajo este contexto, tenemos lo abordado por Reyes & Moros (2019), quienes nos dicen que parte de la CO es reconocer que la organización no es estática, y que se ve influenciada por distintos factores, entre ellas la identidad, misma que se ve influenciada por un sentido de pertenencia,

aceptación y comprensión, generando una identidad a los miembros, mismos que se comprometen de forma emocional y laboral con la organización.

En atención al marco conceptual sobre SL, nos dice Bastardo (2015) que debe entenderse como la actitud de los individuos hacia su trabajo. En general, esta actitud es una evaluación, opinión o juicio que expresan sobre los objetos, personas o hechos.

Entonces, la SL es la evaluación, juicio u opinión de los individuos frente a su trabajo, y sobre las circunstancias que lo rodean. Además, Díaz & Barra (2017) nos dicen que la SL tiene numeras concepciones, entre las que más resaltan con las que se refieren a la persona y al rol que desempeña, siendo para tal fin importante recalcar las facetas que incluyen: la SL intrínseca, relacionada con la naturaleza laboral y las percepciones del colaborados en su puesto de trabajo; y la SL extrínseca, que relaciona el salario con las prestaciones que se brindan en la organización.

- 5.6.** Se concluye que no existe una correlación significativa entre las variables SL y CO, el Rho de Spearman es 0,128 y una Sig. = 0,288 > 0.05 resultados que nos reflejan que no existe una correlación directa y significativa al nivel 0.05; aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la afirmativa. Contrastando estos resultados tenemos a Huamán & Pedraza (2019) sobre su investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la CO y SL en los servidores públicos de una Municipalidad, empleando un método deductivo, es así que los resultados obtenidos en la investigación de estudio fue que existe un alto grado de relación entre CO y SL, manifestando que las dimensiones entre las variables es positiva, por lo que mientras incrementa el fortalecimiento de CO será proporcional al incremento de la SL de los colaboradores de la Municipalidad.

Además, Bustos (2020) que teniendo en cuenta su investigación con el objetivo general de la identificación de CO y SL en una unidad educativa, empleándose el método estadístico con la finalidad de análisis e

interpretación de resultados. Concluyéndose que existe una fuerte conexión entre las variables objeto de estudio, asimismo, se reconoció una la existencia de una relación inmediata y notable con cada uno de los objetos específicos de investigación; por lo que el investigador consideró que será beneficioso fortalecer las relaciones laborales dentro de la entidad.

Además, con base en el estudio de Sanjaya (2018) Al observar cómo impacta la motivación laboral en el rendimiento de los colaboradores desde una perspectiva económica, se ha demostrado que la motivación laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados. Basado en Riski et al. (2018) Sobre el impacto de la SL en el desempeño de los colaboradores, basado en Jamaluddin et al. concluyeron que existe una asociación fuerte y significativa entre la SL y el rendimiento de los colaboradores. (2017) sobre el impacto de la CO en el desempeño de los empleados, mostró que la CO tiene un impacto significativo en el rendimiento de los colaboradores. Por último, Cordova (2020) que manifiesta en su investigación sobre la relación de la CO y SL de los colaboradores de un municipio, con un diseño de investigación tipo descriptivo-correlacional; en donde se obtuvo como resultado que la CO tiene una relación significativa con la SL de los trabajadores de dicho municipio, concluyéndose que la relación entre dichas variables es moderada, demostrando que se requiere del conocimiento de los valores institucionales.

VI. CONCLUSIONES:

- 6.1** No se encuentra una relación significativa entre las variables SL y CO, el Rho de Spearman es 0,128 y una Sig. = 0,288 > 0.05 resultados que evidencian que no existe una correlación directa y significativa al nivel 0.05; debiendo aceptarse la hipótesis nula y rechazar la afirmativa.
- 6.2** El nivel de la variable SL es medio, según los trabajadores el 56.34% dijeron que es de un nivel medio, el 43.66% en un nivel alto.
- 6.3** El nivel de la variable CO es medio, según los trabajadores 60.56% dijeron que se encuentra en un nivel medio, el 38.03% en un nivel alto.
- 6.4** No existe una correlación significativa entre la dimensión satisfacción en el trabajo y la variable CO, el Rho de Spearman es 0,062 y una Sig. = 0,609 > 0.05 resultados que nos reflejan que no existe una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.05; debiendo aceptar la hipótesis nula y rechazar la afirmativa.
- 6.5** Existe una correlación significativa entre la dimensión buenas condiciones laborales y la variable CO el Rho de Spearman es 0,021* y una Sig. = 0,021 < 0.05 resultados que nos reflejan que existe una correlación baja al nivel 0.05; debiendo aceptar la hipótesis afirmativa y rechazar la nula.
- 6.6** Existe una correlación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable CO, el Rho de Spearman es 0,251* y una Sig. = 0,034 < 0.05 resultados que nos reflejan que existe una correlación baja; debiendo aceptar la hipótesis afirmativa y rechazar la nula.

VII. RECOMENDACIONES:

- 7.1.** Se recomienda que los gestores de la MD de Pimentel deben ejecutar planes de capacitación, talleres con los trabajadores a nivel administrativo con el propósito de fomentar la SL en la institución.
- 7.2.** Se recomienda promover las políticas institucionales a fin de fomentar la CO como parte de la gestión de los altos funcionarios de la MD de Pimentel.
- 7.3.** Se recomienda a los gestores de la MD de Pimentel realizar evaluaciones periódicas sobre SL y CO, para fortalecer su desarrollo y corregir aquellas observaciones que comprometan de forma negativa el desempeño de los trabajadores con el compromiso con la entidad.
- 7.4.** Se recomienda a los gestores de la MD de Pimentel, mejorar las instalaciones de la institución, que permitan fortalecer y garantizar un buen ambiente laboral, con las condiciones laborales adecuadas para el desempeño de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo; reforzando de esta forma su compromiso con la entidad.
- 7.5.** Se recomienda brindar estímulos positivos a los trabajadores por el buen rendimiento dentro de su puesto de trabajo, reforzando las relaciones entre los jefes inmediatos y los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abad-Merchán, A., & López-Parra, F. (2015). La cultura organizacional versus la organización como cultura. *Revista Ciencia Unemi*, 8(14),113-121
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663828014>
- Aguilar-Bustamante, M. C. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional. y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional* (1a ed., Vol. 12, pág. 21). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26094>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Anaya de la Cruz, N. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana Huanta, 2017*. Huanta. Tesis de postgrado. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19635>
- Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, van Roosmalen J, Stekelenburg J, Kim YM, Teshome M, Mariam DW. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nurs*. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>.
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral. *Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Bing Hu, Jing Liu, Hailin Qu (2019). The employee-focused outcomes of CSR participation: The mediating role of psychological needs satisfaction, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 41, Pages 129-137, ISSN 1447-6770, <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.012>.
- Bisbey, T. M., Kilcullen, M. P., Thomas, E. J., Ottosen, M. J., Tsao, K., & Salas, E. (2021). Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development. *Human Factors*, 63(1), 88–110.
<https://doi.org/10.1177/0018720819868878>

- Bocanegra Morán, Y. C. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019*. Trujillo. Tesis de postgrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37605>
- Carrillo Punina, Á. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista Digital Ciencias Administrativas*, 61-73. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57300>
- Chaohui Wang, Jiahui Xu, Tingting Christina Zhang, Qinglian Melo Li (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Volume 45, Pages 10-22, ISSN 1447-6770, <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>.
- Chaux Restrepo, A. X., Leal Montañez, J. A., Tarazona Pinzón, J. D., Sandoval Rivera, N. Y., & Alfonso Otalora, W. A. (2020). Investigación correlacional entre la polivalencia, el ambiente físico y el ambiente personal, en la satisfacción laboral de los empleados de la aerolínea Spirit del aeropuerto José María Córdoba de Medellín. *Politécnico Grancolombiano Institución Universitaria*. <http://hdl.handle.net/10823/2216>
- Chiang Vega, M., Hidalgo Ortiz, J. P., & Gómez Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía. Retos*, 22, 349. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Cjahua Huanachi, Z. S., & Lopez Terrones, R. V. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-CALLAO 2018*. Perú: Universidad Nacional del Callao. Esucela de Posgrado. <http://hdl.handle.net/20500.12952/3555>
- Cordero Guzmán, D., Beltrán Tenorio, N., & Bermeo Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Córdoba Berrú, F. M. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*. Tarapoto, Perú. Tesis de postgrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/52351>

- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Scielo*, 22(2), 40-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *UNIMAR*, 38(2), 63-92. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Díaz Sánchez, C., & Barra Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comunidad de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Dong, L. N. T., & Phuong, N. N. D. (2018). Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions: A Research Proposition in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 113–119. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2018.VOL5.NO3.113>
- Esteban Nieto, N. T. (2018). Tipos de investigación. *CORE*, 1- 4. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- García Viamontes, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-12. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Gestión rh Solución Integral*. (2018). Satisfacción Laboral Mundial. *Solucion Integral*. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial-2/>
- Gómez-García, R., (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Portularia*, XIII (2),25-37. ISSN: 1578-0236. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161028683003>
- Gonzales Carreño, P. A. (2015). Principios éticos. *ACADEMIA*, 1-14. https://www.academia.edu/31552338/Principios_%C3%A9ticos
- Gonzales Moreno, P. (2016). El estrés, bomba de relojería laboral. *EFE:Salud* <https://efesalud.com/estres-bomba-relojeria-laboral/>
- Haerani, S., Sumardi, S., Hakim, W., Hartini, H., & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211–221.

<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO3.211>

- Handayani, R. and Oemar, F. (2022). Organizational culture and job satisfaction: the dark side of organizational politics. *SAINS ORGANISAS*. 1 (2), 141-151. <https://doi.org/10.55356/so.v1i2.20>
- Hanif, Y. (2020). La Influencia de la Cultura Organizacional, la Satisfacción Laboral y la Motivación Laboral en el Desempeño de los Empleados en la Oficina de PMK, PP & PA de . *Terbuka Journal of Economics and Business*, 1 (2), 8–23. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v1i2>
- Helena Granziera, Harsha N. Perera (2019) Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view, *Contemporary Educational Psychology*, Volume 58, Pages 75-84, ISSN0361-476X, <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>.
- Hoiron, M., Wahyudi, E., & Puspitaningtyas, Z. (2019). Pengaruh kapabilitas pemasaran, keunggulan bersaing dan budaya organisasi terhadap kinerja UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di Kabupaten Lumajang. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 18(1), 37–53. <https://doi.org/10.37849/midi.v18i1.108>
- Hu, B., Liu, J., & Qu, H. (2019). The employee-focused outcomes of CSR participation: The mediating role of psychological needs satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 129–137.
- Huarco Quispe, M. (2021). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y saneamiento Cusco, 2021*. Cusco, Perú. Tesis postgrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87189>
- Info Capital Humano*. (2016). Satisfacción Laboral *Visma* <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Inmaculada Silla, Joaquin Navajas, G. Kenneth Koves (2017). Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction, *Journal of Safety Research*, Volume 61, Pages 121-127, ISSN 0022-4375, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.02.005>.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. Retrieved from

<http://www.themillenniumuniversity.edu.bd/journal/index.php/TMUJ/article/view/10>

- Islam, Z. ul, Bangish, S. B., Muhammad, H., & Jehan, A. S. (2016). The Impact of HR Practices on Job satisfaction: A Case Study of Hotel Industry in Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 3(1), 43–48. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2016.VOL3.NO1.43>
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.4,No.1,2017. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jankelová, N., Skorková, Z., Joniaková, Z. y Némethová, I. (2021). Una Cultura Organizacional Diversa y su Impacto en el Comportamiento Laboral Innovador de los Empleados Municipales. *Sostenibilidad* , 13 (6), 3419. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su13063419>
- Juan Meng, Bruce K. Berger (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust, *Public Relations Review*, Volume 45, Issue 1, Pages 64-75, ISSN 0363-8111, <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>.
- Juro Huamán, S. A., & Pedraza Pereira, S. (2019). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Porvincial de Abancay - 2014*. Abancay, Perú. Universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Facultad de Administración. http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/993/T_0630.pdf?sequence=1
- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). The effect of job motivation, compensation, organizational culture towards job satisfaction and employee performance of the ministry of manpower. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80. [https://ijbmi.org/papers/Vol\(6\)5/version-3/J0605037380.pdf](https://ijbmi.org/papers/Vol(6)5/version-3/J0605037380.pdf)
- Manzano Nunez, R., & García Perdomo, H. A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Grupo Asociado Cochrane*,

511-512. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>

- Mario Mendoza Rojas (2016). Estrés y accidentes laborales. *Publím metro* <https://www.publím metro.com.mx/mx/noticias/2016/03/23/estres-accidentes-laborales-cuestan-4-pib-mundial.html>
- Menaka, W. H. S., & Chandrika, K. A. C. (2015). Impact of organizational culture on employee job performance in a large-scale apparel company (BASL-Finishing). Retrieved from <https://journals.sjp.ac.lk/index.php/phrc/article/view/2884>
- Nemati, Z. & Behnia, M. (2022). Investigation of the relationship between job satisfaction and organizational culture with organizational commitment of employees in Tehran municipality. *Sociological studies of youth* , 13 (44). <http://dx.doi.org/10.22034/ssyj.2022.1949156.1223>
- Nurkholis, N., Dularif, M. & Rustiarini, N. W. (2020). Tax evasion and service-trust paradigm: A meta-analysis. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1827699. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1827699>
- Palomino Piscoche, S. Y. (2021). *Nivel de Satisfacción laboral del personal de enfermería de centra de esterilización, de la Clínica Internacional sede San Borja, Lima- 2021*. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5281>
- Pedraza Álvarez, L., Obispo Salazar, K., Vásquez González, L., & Gómez Gómez , L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío Amércia*, 9(17), 17. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Purnamasari, O. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 14–19. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v5i4.532>
- Ramos Narváez, A. D., Coral Bolaños, J. A., Villota López , K. L., Cabrera Gómez, C. C., Herrera Santacruz, J. P., & Ivera Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Revista Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica*, 39(2), 236-250. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>

- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizaciona: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: CUba y America Latina.*, 7(1), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es.
- Riski, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV* No 2,2018. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Rodas Hernández, W., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal* , 6(2), 90-104. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2020). High-Performance Work Practices and Medical Professionals' Work Outcomes: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0076>
- Rustiarini, N. W., Sutrisno, S., Nurkholis, N., & Andayani, W. (2019). Fraud triangle in public procurement: evidence from Indonesia. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2018-0121>
- Sabina Staempfli, Kimberley Lamarche (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses, *International Emergency Nursing*, Volume 49, 100814, ISSN 1755-599X, <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>.
- Sabina Staempfli, Kimberley Lamarche (2020).Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses, *International Emergency Nursing*, Volume 49, 100814, ISSN 1755-599X, <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>.
- Salgado Vega, M. d. (2019). *Muestra probabilística y no probabilística*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Economía. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=1
- Sánchez Sellero, M. C., Sánchez Sellero, P., Cruz Gonzáles, M. M., & Sánchez Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción

- laboral en España. *Revista de Administración de Empresa (FGV-EAESP)*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Sanjaya, Rido (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam." In Skripsi, Lampung: *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. <http://repository.radenintan.ac.id/3563/>
- Su Jin Kim, Eun Kyoung Chung (2019) The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction, *Journal of Safety Research*, Volume 68, Pages 27-32, ISSN 0022-4375, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.11.001>.
- Súarez Campas, M. S., Álvarez Medina, M. T., & Vásquez Torres, M. C. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *San Gregorio*, 145-156. doi:<http://10.36097/rsan.v1i40.1387>
- Sumantri, S., Wibisono, C., Olenka, RIG y Hidayat, F. (2022). Efecto de la Motivación, Liderazgo y Cultura Organizacional en el Desempeño de los Empleados durante la Pandemia del COVID-19. *Revista internacional de finanzas, economía y negocios*, 1 (3), 237–249. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v1i3.63>
- Sumual, T. E. M., Soputan, G. J., & Kawulur, A. F. (2020). Human resources readiness assessment in the framework of business development. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 267-272. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.802>
- Torres, M., Paz, K., & G. Salazar, F. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>
- Umasangadji, A. S., Rajak, A., Kamis, R. A., & Arilaha, M. A. (2022). Organizational Culture's Influence on Employees' Performance through Job Satisfaction. *Asia Pasific Journal of Management and Education*, 5(3), 92- 102. <https://doi.org/10.32535/apjme.v5i3.1641>
- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. (C. U. CUC, Ed.) Barranquilla, Colombia: Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA. <http://hdl.handle.net/11323/1081>
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas

kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. doi: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Scielo*, 16(2), 193-202. de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=en.

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. (2020). Cultura Organizacional. *ALAS*, 11(20), 262-281. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque - 2022?</p>	<p>Identificar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Departamento Lambayeque durante el año 2022.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022.</p>	<p>VARIABLE 1 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones Satisfacción en el trabajo Buenas condiciones laborales Relaciones interpersonales</p>	<p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según su finalidad: Básica. - Según su carácter: Es Correlacional. - Según su naturaleza: Es Cuantitativa.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	<p>VARIABLE 2</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones Estructura Relación y cooperación Identidad</p>	<p>Diseño: No experimental sustantivo Correlacional</p> <p>Método: Descriptivo cuantitativo</p> <p>Población y muestra: P: Total 71 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital de Pimentel, Departamento Lambayeque durante el año 2022 M: 71 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital de Pimentel, Departamento Lambayeque durante el año 2022.</p> <p>Técnicas: Encuesta tipo cuestionario</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque - 2022? - ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque - 2022? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión de buenas condiciones laborales con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022 - Identificar el nivel de la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022 - Conocer la relación entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. - Identificar la relación entre la dimensión buenas condiciones laborales con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. - Conocer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - El nivel de la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022, es alto - El nivel de la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022, es alto - Existe relación directa y significativamente entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. - Existe relación directa y significativamente entre la dimensión buenas condiciones laborales con la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022. - Existe relación directa y significativamente entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022 		

Instrumentos:

Cuestionario

Método de análisis de datos:

Método de análisis no paramétrico, la Prueba de Sperman (rho).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración Final	Escala de medición
V.I: Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral a los fines de este estudio fue definida como una actitud hacia lo que hace la gente en su trabajo. En general, una actitud es una evaluación, juicio u opinión hacia un referente cualquiera (objetos, personas o hechos). Entonces, la satisfacción laboral es la evaluación, opinión o el juicio del trabajador hacia el referente mi propio desempeño laboral (= mi trabajo) y las circunstancias que lo rodean (ambiente, compañeros, jefe, etc.). (Josefina Bastardo, 2014)	La Satisfacción Laboral se midió en base a los batos recolectados a través de los instrumentos, en atención a la información que brindaron los trabajadores municipales encuestados; con las variables, dimensiones e instrumentos – validados por los expertos; con la finalidad de interpretar los resultados.	1. Satisfacción en el trabajo	Autonomía Ejecución de funciones Habilidades del trabajador Compañerismo	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre	Ordinal
			3. Buenas condiciones laborales	Retribución Promoción Igualdad y justicia de trato		
			4. Relaciones interpersonales	Condiciones físicas Jornada laboral		
				Flexibilidad Relación con el jefe inmediato Gestión del tiempo		
V.D: Cultura Organizacional	La cultura organizacional debe ser vista como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas y externas que los individuos en una empresa han experimentado e implementado estrategias para adaptarse a la organización. Producto de esto se ha generado una vivencia común de lo que los rodea y el lugar que ocupan dentro de la organización. (Álvarez et al., 2015)	La Cultura Organizacional se midió en base a los batos recolectados a través de los instrumentos, en atención a la información que brindaron los trabajadores municipales encuestados; con las variables, dimensiones e instrumentos – validados por los expertos; con la finalidad de interpretar los resultados.	1. Estructura	Organización del trabajo Establecimiento de metas Establecimiento de prioridades Eficiencia	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre	Ordinal
			2. Relaciones y cooperación	Queja de asuntos laborales Problemas del trabajo		
			3. Identidad	Iniciativa Habilidades laborales Propuestas creativas		

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	N° ITEMS	%
Satisfacción laboral	Satisfacción en el trabajo	Autonomía	¿Ud. considera que su puesto de trabajo le produce satisfacción?	1	4.34
			¿Considera Ud. que se siente realmente útil con la labor que realice en su puesto de trabajo?	2	4.34
			¿Considera Ud. que tiene libertad de acción para el desempeño de mis funciones?	3	4.34
		Ejecución de funciones	¿Considera Ud. que realiza con interés sus funciones?	4	4.34
		Habilidades del trabajador	¿Considera Ud. que puede desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo?	5	4.34
		Compañerismo	¿Considera Ud. que se fomenta la generación de ideas creativas e innovadoras entre sus compañeros de trabajo?	6	4.34
			¿Considera Ud. que su equipo de trabajo se caracteriza por la solidaridad?	7	4.34
			¿Considera Ud. que es agradable trabajar con sus compañeros de trabajo?	8	4.34
			¿Ud. ofrece ayuda a sus compañeros de trabajo?	9	4.34
		Retribución	¿Considera Ud. que se siente satisfecho(a) con la remuneración que recibe?	10	4.34
			¿Considera Ud. que la remuneración que percibe es justa con el trabajo que realiza?	11	4.34
		Promoción	¿Considera Ud. que existe la oportunidad de desarrollo profesional dentro de su institución?	12	4.34
			¿Considera Ud. que la institución realiza continuamente actividades que fomenten las habilidades y capacidades profesionales y personales de los trabajadores?	13	4.34
	Buenas condiciones laborales	Condiciones físicas	¿Considera Ud. que las condiciones de trabajo en su ambiente laboral son seguras?	14	4.34
			¿Considera Ud. que su entorno laboral representa riesgo para su salud?	15	4.34
			¿Considera Ud. que las condiciones de mi ambiente laboral (climatización, iluminación, ruido, ventilación) facilitan su actividad diaria?	16	4.34
		Jornada laboral	¿Se siento satisfecho(a) con su horario de trabajo?	17	4.34
	¿Considera Ud. que el horario de trabajo es el adecuado para realizar sus funciones diarias?		18	4.34	
	Relaciones interpersonales	Relación con el jefe inmediato	¿Considera Ud. que existe flexibilidad con sus horarios cuando son justificados?	19	4.34
			¿Considera Ud. que su jefe inmediato acepta las propuestas de mejora que manifiesten los trabajadores?	20	4.34
			¿Considera Ud. que recibe apoyo de sus jefes superiores?	21	4.34
			¿Considera Ud. que llevarse bien con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?	22	4.34
			¿Considera Ud. que su jefe inmediato informa oportunamente sobre aspectos que puedan afectar su trabajo, a fin de mejorarlos?	23	4.34
TOTAL				23	100
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	N° ITEMS	%
Cultura Organizacional	Estructura	Organización del trabajo	¿Considera Ud. que la institución cuenta con una estructura jerárquica bien definidos?	1	5.55
			¿Considera Ud. que se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones?	2	5.55
			¿Considera Ud. que las funciones y/o tareas de su puesto de trabajo están de acorde con los requisitos para su desempeño?	3	5.55
			¿Considera Ud. que se establecen por área y de forma periódicas el cumplimiento de metas institucionales?	4	5.55

	Establecimiento de metas	¿Considera Ud. que se proponen cronograma de actividades por área para el cumplimiento de metas institucionales?	5	5.55
	Eficiencia	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma organizada?	6	5.55
		¿Ud. participa en la formulación de objetivos institucionales y en las funciones y/o tareas para su consecución?	7	5.55
		¿Considera Ud. que trabaja como un equipo bien integrado?	8	5.55
		¿Considera Ud. que logra eficientemente las tareas designadas?	9	5.55
Relación y cooperación	Queja de asuntos laborales	¿Considera Ud. que toma en consideración la apreciación de los compañeros frente a problemas de comunicación?	10	5.55
		¿Cree Ud. que son consideradas los cuestionamientos a la forma de trabajo interno?	11	5.55
		¿Considera Ud. que los canales de comunicación interna son adecuados?	12	5.55
	Problemas del trabajo	¿Considera Ud. que se buscan soluciones inmediatas cuando alguien manifiesta un problema en la realización de una tarea designada?	13	5.55
		¿Considera Ud. que el jefe inmediato propone soluciones adecuadas frente a los problemas que pueden surgir sin mediar sanciones o amonestaciones, y sin antes escuchar a los trabajadores?	14	5.55
Identidad	Habilidades laborales	¿Considera Ud. que existe involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de la misión institucional?	15	5.55
		¿Considera Ud. que los objetivos logrados son compatibles con la visión y misión de la institución?	16	5.55
	Propuestas creativas	¿Ud. propone y/o plantea nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones?	17	5.55
		¿Considera Ud. que se le permite aportar ideas creativas para el desarrollo y creación de proyectos y/o sistemas para el cumplimiento de las metas trazadas dentro de su entorno de trabajo?	18	5.55
TOTAL			18	100

CUESTIONARIO TIPO ENCUESTA

INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Solicito unos minutos de su valioso tiempo y disposición para contestar la siguiente encuesta, que tiene por objeto determinar el nivel de **“Satisfacción Laboral dentro de la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque 2022”**, a fin de obtener mayor información y analizar los resultados obtenidos; siendo así, se le solicita responder de forma objetiva las siguientes preguntas marcando con un (X) los ítems con 5 alternativas, marcando una sola vez cada pregunta entre el 1 al 5. Por favor, no deje ningún espacio sin marcar. Desde ya se le agradece su colaboración.

CRITERIO	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
PUNTAJE	1	2	3	4	5

INFORMACIÓN GENERAL				
1	Género	Masculino		Femenino
2	Edad	Años		
3	Puesto			
4	Oficina General o Unidad en la que Usted trabaja			
5	Antigüedad en el puesto			

ITEM	Evaluación de Satisfacción Laboral	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
		1	2	3	4	5
	Satisfacción en el trabajo					
1	¿Ud. considera que su puesto de trabajo le produce satisfacción?					
2	¿Considera Ud. que se siente realmente útil con la labor que realice en su puesto de trabajo?					
3	¿Considera Ud. que tiene libertad de acción para el desempeño de mis funciones?					
4	¿Considera Ud. que realiza con interés sus funciones?					
5	¿Considera Ud. que puede desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo?					
6	¿Considera Ud. que se fomenta la generación de ideas creativas e innovadoras entre sus compañeros de trabajo?					
7	¿Considera Ud. que su equipo de trabajo se caracteriza por la solidaridad?					
8	¿Considera Ud. que es agradable trabajar con sus compañeros de trabajo?					
9	¿Ud. ofrece ayuda a sus compañeros de trabajo?					
10	¿Considera Ud. que se siente satisfecho(a) con la remuneración que recibe?					
11	¿Considera Ud. que la remuneración que percibe es justa con el trabajo que realiza?					
12	¿Considera Ud. que existe la oportunidad de desarrollo profesional dentro de su institución?					
13	¿Considera Ud. que la institución realiza continuamente actividades que fomenten las habilidades y capacidades profesionales y personales de los trabajadores?					
	Buenas condiciones laborales					

14	¿Considera Ud. que las condiciones de trabajo en su ambiente laboral son seguras?					
15	¿Considera Ud. que su entorno laboral representa riesgo para su salud?					
16	¿Considera Ud. que las condiciones de mi ambiente laboral (climatización, iluminación, ruido, ventilación) facilitan su actividad diaria?					
17	¿Se siento satisfecho(a) con su horario de trabajo?					
18	¿Considera Ud. que el horario de trabajo es el adecuado para realizar sus funciones diarias?					
Relaciones interpersonales						
19	¿Considera Ud. que existe flexibilidad con sus horarios cuando son justificados?					
20	¿Considera Ud. que su jefe inmediato acepta las propuestas de mejora que manifiesten los trabajadores?					
21	¿Considera Ud. que recibe apoyo de sus jefes superiores?					
22	¿Considera Ud. que llevarse bien con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?					
23	¿Considera Ud. que su jefe inmediato informa oportunamente sobre aspectos que puedan afectar su trabajo, a fin de mejorarlos?					

INSTRUMENTO N° 2: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Solicito unos minutos de su valioso tiempo y disposición para contestar las siguiente encuesta, que tiene por objeto determinar el nivel de **“Cultura Organizacional dentro de la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque 2022”**, a fin de obtener mayor información y analizar los resultados obtenidos; siendo así, se le solicita responder de forma objetiva las siguientes preguntas marcando con un (X) los ítems con 5 alternativas, marcando una sola vez cada pregunta entre el 1 al 5, según el detalle que se adjunta a continuación:

CRITERIO	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
PUNTAJE	1	2	3	4	5

INFORMACIÓN GENERAL				
1	Género	Masculino		Femenino
2	Edad	Años		
3	Puesto			
4	Oficina General o Unidad en la que Usted trabaja			
5	Antigüedad en el puesto			

ITEM	Evaluación de Cultura Organizacional	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente mente	Siempre
	Estructura	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que la institución cuenta con una estructura jerárquica bien definidos?					
2	¿Considera Ud. que se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones?					
3	¿Considera Ud. que las funciones y/o tareas de su puesto de trabajo están de acorde con los requisitos para su desempeño?					
4	¿Considera Ud. que se establecen por área y de forma periódicas el cumplimiento de metas institucionales?					
5	¿Considera Ud. que se proponen cronograma de actividades por área para el cumplimiento de metas institucionales?					
6	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma organizada?					
7	¿Ud. participa en la formulación de objetivos institucionales y en las funciones y/o tareas para su consecución?					
8	¿Considera Ud. que trabaja como un equipo bien integrado?					
9	¿Considera Ud. que logra eficientemente las tareas designadas?					
	Relación y cooperación					
10	¿Considera Ud. que toma en consideración la apreciación de los compañeros frente a problemas de comunicación?					
11	¿Cree Ud. que son consideradas las cuestionamientos a la forma de trabajo interno?					

12	¿Considera Ud. que los canales de comunicación interna son adecuados?					
13	¿Considera Ud. que se buscan soluciones inmediatas cuando alguien manifiesta un problema en la realización de una tarea designada?					
14	¿Considera Ud. que el jefe inmediato propone soluciones adecuadas frente a los problemas que pueden surgir sin mediar sanciones o amonestaciones, y sin antes escuchar a los trabajadores?					
Identidad						
15	¿Considera Ud. que existe involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de la misión institucional?					
16	¿Considera Ud. que los objetivos logrados son compatibles con la visión y misión de la institución?					
17	¿Ud. propone y/o plantea nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones?					
18	¿Considera Ud. que se le permite aportar ideas creativas para el desarrollo y creación de proyectos y/o sistemas para el cumplimiento de las metas trazadas dentro de su entorno de trabajo?					

Validez de los instrumentos

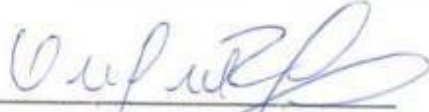
VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

Instrumento de medición de variables: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
				Sí	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Autonomía	¿Ud. considera que su puesto de trabajo le produce satisfacción?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se siente realmente útil con la labor que realice en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que tiene libertad de acción para el desempeño de mis funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		Ejecución de funciones	¿Considera Ud. que realiza con interés sus funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		Habilidades del trabajador	¿Considera Ud. que puede desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		Compañerismo	¿Considera Ud. que se fomenta la generación de ideas creativas e innovadoras entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que su equipo de trabajo se caracteriza por la solidaridad?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que es agradable trabajar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Ud. ofrece ayuda a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		Retribución	¿Considera Ud. que se siente satisfecho(a) con la remuneración que recibe?	X		X		X		X		APLICAR
	¿Considera Ud. que la remuneración que percibe es justa con el trabajo que realiza?		X		X		X		X		APLICAR	
	Promoción	¿Considera Ud. que existe la oportunidad de desarrollo profesional dentro de su institución?	X		X		X		X		APLICAR	

		¿Considera Ud. que la institución realiza continuamente actividades que fomenten las habilidades y capacidades profesionales y personales de los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
BUENAS CONDICIONES LABORALES	Condiciones físicas	¿Considera Ud. que las condiciones de trabajo en su ambiente laboral son seguras?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que su entorno laboral representa riesgo para su salud?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que las condiciones de mi ambiente laboral (climatización, iluminación, ruido, ventilación) facilitan su actividad diaria?	X		X		X		X		APLICAR
	Jornada laboral	¿Se siento satisfecho(a) con su horario de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que el horario de trabajo es el adecuado para realizar sus funciones diarias?	X		X		X		X		APLICAR
RELACIONES INTERPERSONALES	Flexibilidad	¿Considera Ud. que existe flexibilidad con sus horarios cuando son justificados?	X		X		X		X		APLICAR
	Relación con el jefe inmediato	¿Considera Ud. que su jefe inmediato acepta las propuestas de mejora que manifiesten los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que recibe apoyo de sus jefes superiores?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que llevarse bien con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que su jefe inmediato informa oportunamente sobre aspectos que puedan afectar su trabajo, a fin de mejorarlos?	X		X		X		X		APLICAR


Mg. Fernando Waldemaro Guevara Pérez
DNI 46064111


VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

Instrumento de medición de variables: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
				Sí	No	Si	No	Si	No	Si	No		
CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	Organización del trabajo	¿Considera Ud. que la institución cuenta con una estructura jerárquica bien definidos?	X		X		X		X		APLICAR	
			¿Considera Ud. que se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones?	X		X		X		X		APLICAR	
			¿Considera Ud. que las funciones y/o tareas de su puesto de trabajo están de acorde con los requisitos para su desempeño?	X		X		X		X		APLICAR	
		Establecimiento de metas	¿Considera Ud. que se establecen por área y de forma periódicas el cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X		X		APLICAR	
			¿Considera Ud. que se proponen cronograma de actividades por área para el cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X		X		APLICAR	
		Eficiencia	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma organizada?	X		X		X		X		APLICAR	
			¿Ud. participa en la formulación de objetivos institucionales y en las funciones y/o tareas para su consecución?	X		X		X		X		APLICAR	
			¿Considera Ud. que trabaja como un equipo bien integrado?	X		X		X		X		APLICAR	
			¿Considera Ud. que logra eficientemente las tareas designadas?	X		X		X		X		APLICAR	
		RELACIÓN Y	Queja de asuntos laborales	¿Considera Ud. que toma en consideración la apreciación de los compañeros frente a problemas de comunicación?	X		X		X		X		APLICAR
				¿Cree Ud. que son consideradas los cuestionamientos a la forma de trabajo interno?	X		X		X		X		APLICAR
				¿Considera Ud. que los canales de comunicación interna son adecuados?	X		X		X		X		APLICAR

IDENTIDAD	Problemas del trabajo	¿Considera Ud. que se buscan soluciones inmediatas cuando alguien manifiesta un problema en la realización de una tarea designada?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que el jefe inmediato propone soluciones adecuadas frente a los problemas que pueden surgir sin mediar sanciones o amonestaciones, y sin antes escuchar a los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
	Habilidades laborales	¿Considera Ud. que existe involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de la misión institucional?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que los objetivos logrados son compatibles con la visión y misión de la institución?	X		X		X		X		APLICAR
	Propuestas creativas	¿Ud. propone y/o plantea nuevas ideas, métodos de desempeño de sus funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que se le permite aportar ideas creativas para el desarrollo y creación de proyectos y/o sistemas para el cumplimiento de las metas trazadas dentro de su entorno de trabajo?	X		X						APLICAR


 Mg. Fernando Waldemaro Guevara Pérez
 DNI 46064111

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Satisfacción Laboral.

3. TESISTA:

Abg. Ordinola Fernández, Diana Lucía.

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de noviembre del 2022.


Mg. Fernando Waldemaro Guevara Pérez
DNI 48064111

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Cultura Organizacional.

3. TESISTA:

Abg. Ordinola Fernández, Diana Lucía.

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de noviembre del 2022.


Mg. Fernando Waldemaro Guevara Pérez
DNI 46064111

Validez de los instrumentos

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

Instrumento de medición de variables: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
				Sí	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Autonomía	¿Ud. considera que su puesto de trabajo le produce satisfacción?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se siente realmente útil con la labor que realice en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que tiene libertad de acción para el desempeño de mis funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		Ejecución de funciones	¿Considera Ud. que realiza con interés sus funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		Habilidades del trabajador	¿Considera Ud. que puede desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		Compañerismo	¿Considera Ud. que se fomenta la generación de ideas creativas e innovadoras entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que su equipo de trabajo se caracteriza por la solidaridad?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que es agradable trabajar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Ud. ofrece ayuda a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
	Retribución	¿Considera Ud. que se siente satisfecho(a) con la remuneración que recibe?	X		X		X		X		APLICAR	
		¿Considera Ud. que la remuneración que percibe es justa con el trabajo que realiza?	X		X		X		X		APLICAR	


Mg. Jhon Cristian Fuentes Vásquez
 DNI 44979795

		¿Considera Ud. que existe la oportunidad de desarrollo profesional dentro de su institución?	X		X		X		X		APLICAR
	Promoción	¿Considera Ud. que la institución realiza continuamente actividades que fomenten las habilidades y capacidades profesionales y personales de los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
BUENAS CONDICIONES LABORALES	Condiciones físicas	¿Considera Ud. que las condiciones de trabajo en su ambiente laboral son seguras?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que su entorno laboral representa riesgo para su salud?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que las condiciones de mi ambiente laboral (climatización, iluminación, ruido, ventilación) facilitan su actividad diaria?	X		X		X		X		APLICAR
	Jornada laboral	¿Se siento satisfecho(a) con su horario de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que el horario de trabajo es el adecuado para realizar sus funciones diarias?	X		X		X		X		APLICAR
	RELACIONES INTERPERSONALES	Flexibilidad	¿Considera Ud. que existe flexibilidad con sus horarios cuando son justificados?	X		X		X		X	
Relación con el jefe inmediato		¿Considera Ud. que su jefe inmediato acepta las propuestas de mejora que manifiesten los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que recibe apoyo de sus jefes superiores?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que llevarse bien con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que su jefe inmediato informa oportunamente sobre aspectos que puedan afectar su trabajo, a fin de mejorarlos?	X		X		X		X		APLICAR

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

Instrumento de medición de variables: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
				Sí	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	Organización del trabajo	¿Considera Ud. que la institución cuenta con una estructura jerárquica bien definidos?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que las funciones y/o tareas de su puesto de trabajo están de acorde con los requisitos para su desempeño?	X		X		X		X		APLICAR
		Establecimiento de metas	¿Considera Ud. que se establecen por área y de forma periódicas el cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se proponen cronograma de actividades por área para el cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X		X		APLICAR
		Eficiencia	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma organizada?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Ud. participa en la formulación de objetivos institucionales y en las funciones y/o tareas para su consecución?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que trabaja como un equipo bien integrado?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que logra eficientemente las tareas designadas?	X		X		X		X		APLICAR

RELACIÓN Y COOPERACIÓN	Queja de asuntos laborales	¿Considera Ud. que toma en consideración la apreciación de los compañeros frente a problemas de comunicación?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Cree Ud. que son consideradas los cuestionamientos a la forma de trabajo interno?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que los canales de comunicación interna son adecuados?	X		X		X		X		APLICAR
	Problemas del trabajo	¿Considera Ud. que se buscan soluciones inmediatas cuando alguien manifiesta un problema en la realización de una tarea designada?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que el jefe inmediato propone soluciones adecuadas frente a los problemas que pueden surgir sin mediar sanciones o amonestaciones, y sin antes escuchar a los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
	IDENTIDAD	Habilidades laborales	¿Considera Ud. que existe involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de la misión institucional?	X		X		X		X	
¿Considera Ud. que los objetivos logrados son compatibles con la visión y misión de la institución?			X		X		X		X		APLICAR
Propuestas creativas		¿Ud. propone y/o plantea nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que se le permite aportar ideas creativas para el desarrollo y creación de proyectos y/o sistemas para el cumplimiento de las metas trazadas dentro de su entorno de trabajo?	X		X						APLICAR


 Mg. Jhon Cristian Fuentes Vásquez
 DNI 44979795

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Satisfacción Laboral.

3. TESISTA:

Abg. Ordinola Fernández, Diana Lucía.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre del 2022.


Mg. Jhon Cristian Fuentes Vásquez
DNI 44979795

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Cultura Organizacional.

3. TESISTA:

Abg. Ordinola Fernández, Diana Lucía.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre del 2022.


Mg. Jhon Cristian Fuentes Vásquez
DNI 44979795

Validez de los instrumentos

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

Instrumento de medición de variables: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
				Sí	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Autonomía	¿Ud. considera que su puesto de trabajo le produce satisfacción?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se siente realmente útil con la labor que realice en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que tiene libertad de acción para el desempeño de mis funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		Ejecución de funciones	¿Considera Ud. que realiza con interés sus funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		Habilidades del trabajador	¿Considera Ud. que puede desarrollar sus habilidades en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		Compañerismo	¿Considera Ud. que se fomenta la generación de ideas creativas e innovadoras entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que su equipo de trabajo se caracteriza por la solidaridad?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que es agradable trabajar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Ud. ofrece ayuda a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
	Retribución	¿Considera Ud. que se siente satisfecho(a) con la remuneración que recibe?	X		X		X		X		APLICAR	
		¿Considera Ud. que la remuneración que percibe es justa con el trabajo que realiza?	X		X		X		X		APLICAR	

	Promoción	¿Considera Ud. que existe la oportunidad de desarrollo profesional dentro de su institución?	X		X		X		X		APLICAR
	Promoción	¿Considera Ud. que la institución realiza continuamente actividades que fomenten las habilidades y capacidades profesionales y personales de los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
BUENAS CONDICIONES LABORALES	Condiciones físicas	¿Considera Ud. que las condiciones de trabajo en su ambiente laboral son seguras?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que su entorno laboral representa riesgo para su salud?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que las condiciones de mi ambiente laboral (climatización, iluminación, ruido, ventilación) facilitan su actividad diaria?	X		X		X		X		APLICAR
	Jornada laboral	¿Se siento satisfecho(a) con su horario de trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que el horario de trabajo es el adecuado para realizar sus funciones diarias?	X		X		X		X		APLICAR
	RELACIONES INTERPERSONALES	Flexibilidad	¿Considera Ud. que existe flexibilidad con sus horarios cuando son justificados?	X		X		X		X	
Relación con el jefe inmediato		¿Considera Ud. que su jefe inmediato acepta las propuestas de mejora que manifiesten los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que recibe apoyo de sus jefes superiores?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que llevarse bien con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que su jefe inmediato informa oportunamente sobre aspectos que puedan afectar su trabajo, a fin de mejorarlos?	X		X		X		X		APLICAR


 Mg. Pablo Andre Carpio Gálvez
 DNI 70651880


VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022”

Instrumento de medición de variables: Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
				Sí	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	Organización del trabajo	¿Considera Ud. que la institución cuenta con una estructura jerárquica bien definidos?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que las funciones y/o tareas de su puesto de trabajo están de acorde con los requisitos para su desempeño?	X		X		X		X		APLICAR
		Establecimiento de metas	¿Considera Ud. que se establecen por área y de forma periódicas el cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que se proponen cronograma de actividades por área para el cumplimiento de metas institucionales?	X		X		X		X		APLICAR
		Eficiencia	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma organizada?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Ud. participa en la formulación de objetivos institucionales y en las funciones y/o tareas para su consecución?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que trabaja como un equipo bien integrado?	X		X		X		X		APLICAR
			¿Considera Ud. que logra eficientemente las tareas designadas?	X		X		X		X		APLICAR

RELACIÓN Y COOPERACIÓN	Queja de asuntos laborales	¿Considera Ud. que toma en consideración la apreciación de los compañeros frente a problemas de comunicación?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Cree Ud. que son consideradas los cuestionamientos a la forma de trabajo interno?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que los canales de comunicación interna son adecuados?	X		X		X		X		APLICAR
	Problemas del trabajo	¿Considera Ud. que se buscan soluciones inmediatas cuando alguien manifiesta un problema en la realización de una tarea designada?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que el jefe inmediato propone soluciones adecuadas frente a los problemas que pueden surgir sin mediar sanciones o amonestaciones, y sin antes escuchar a los trabajadores?	X		X		X		X		APLICAR
	IDENTIDAD	Habilidades laborales	¿Considera Ud. que existe involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de la misión institucional?	X		X		X		X	
¿Considera Ud. que los objetivos logrados son compatibles con la visión y misión de la institución?			X		X		X		X		APLICAR
Propuestas creativas		¿Ud. propone y/o plantea nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones?	X		X		X		X		APLICAR
		¿Considera Ud. que se le permite aportar ideas creativas para el desarrollo y creación de proyectos y/o sistemas para el cumplimiento de las metas trazadas dentro de su entorno de trabajo?	X		X						APLICAR


 Mg. Pablo Andre Carpio Gálvez
 DNI 70651880

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Satisfacción Laboral.

3. TESISISTA:

Abg. Ordinola Fernández, Diana Lucía.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 06 de noviembre del 2022.



Mg. Pablo Andre Carpio Gálvez
DNI 70651880

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Cultura Organizacional.

3. TESISTA:

Abg. Ordinola Fernández, Diana Lucía.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 06 de noviembre del 2022.


Mg. Pablo Andre Carpio Gálvez
DNI 70651880

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 14 de octubre de 2022

CARTA N° 01-2022

Sr. José Palacios Pinglo

Presente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL – CHICLAYO - LAMBAYEQUE

Presente. -



ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EMPLEAR EL NOMBRE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL COMO INSTITUCIÓN DENTRO DEL TÍTULO DE MI TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Yo, DIANA LUCÍA ORDINOLA FERNÁNDEZ, identificada con D.N.I. N° 72248384, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; me es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

Mi persona solicita su autorización para emplear el nombre de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL, como parte del título de mi trabajo de investigación, el mismo que se denominará: "La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022".

El objetivo principal de este trabajo de investigación es identificar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la cultura organizacional de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque, durante el año 2022.

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

Atentamente. -



DIANA LUCÍA ORDINOLA FERNANDEZ
D.N.I. 72248384



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 25 de octubre de 2022

CARTA N° 264-2022-UCV-VA-EPG-P01U

Sr. José Palacios Pingo

Alcalde

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL – CHICLAYO - LAMBAYEQUE

Presente.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **DIANA LUCÍA ORDINOLA FERNÁNDEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL, DEPARTAMENTO LAMBAYEQUE – 2022"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es identificar cómo se relaciona la satisfacción laboral y la cultura organizacional de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Pimentel, Departamento Lambayeque, durante el año 2022.

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

Atentamente.



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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022", cuyo autor es ORDINOLA FERNANDEZ DIANA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 19-01-2023 07:03:53

Código documento Trilce: TRI - 0518004