



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de
una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramos Granado, Katia Milagros (orcid.org/0000-0003-4576-9959)

ASESORAS:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

Dra. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad (orcid.org/0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuente de inspiración y por darme la sabiduría y la perseverancia necesarias para completar este proyecto.

A mis padres, quienes han sido mi apoyo inquebrantable desde el principio. Su amor, aliento y sacrificio han sido fundamentales en mi formación académica y personal.

A mi familia, quienes siempre me han brindado su amor, comprensión y apoyo incondicional. Su presencia constante en mi vida ha sido mi mayor motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos, crecer como persona y desarrollarme académicamente.

A mi asesora de tesis, por su valiosa orientación, paciencia y sabiduría a lo largo de este proceso. Su guía ha sido fundamental para el éxito de esta tesis.

Y a mis padres, por ser mi mayor pilar y sostén en todo momento. Su amor, aliento y sacrificio han sido mi motivación constante para perseguir mis metas académicas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y MuestreoPoblación.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Percepción del Clima organizacional	20
Tabla 2: Percepción de la dimensión Autorrealización.....	21
Tabla 3: <i>Percepción de involucramiento laboral</i>	22
Tabla 4: <i>Percepción de la dimensión Supervisión</i>	23
Tabla 5: <i>Percepción de la dimensión Comunicación</i>	24
Tabla 6: <i>Percepción de la dimensión condiciones laborales</i>	25
Tabla 7: <i>Percepción de la satisfacción laboral</i>	26
Tabla 8: <i>Percepción de la dimensión condiciones físicas</i>	27
Tabla 9: <i>Percepción de la dimensión beneficios laborales</i>	28
Tabla 10: <i>Percepción de las Políticas administrativas</i>	29
Tabla 11: <i>Percepción de las relaciones sociales</i>	30
Tabla 12: <i>Percepción del desarrollo personal</i>	31
Tabla 13: <i>Percepción del desempeño de tareas</i>	32
Tabla 14: <i>Percepción de la relación con la autoridad</i>	33
Tabla 15: <i>Hipótesis general</i>	34
Tabla 16: <i>Hipótesis específica 1</i>	35
Tabla 17: <i>Hipótesis específica 2</i>	36
Tabla 18: <i>Hipótesis específica 3</i>	37
Tabla 19: <i>Hipótesis específica 4</i>	38
Tabla 20: <i>Hipótesis específica 5</i>	39

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas. Por su finalidad este estudio fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional-transversal. La muestra fue conformada por 60 trabajadores de una de la institución seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional que cumplían con ciertos criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó para la recolección de datos como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para medir la variable de clima organizacional el cual estuvo conformado por 20 ítems y uno más para medir la variable satisfacción laboral el que está conformado por 28 ítems, ambos cuestionarios fueron llenados utilizando una escala ordinal tipo Likert. Los resultados revelaron que el 45% de los encuestados mostraba una percepción de nivel medio del clima organizacional, un 28.33% un nivel bajo y un 26.67% un nivel alto; además, se pudo observar que el un 53.33% de los encuestados tiene un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.33% un nivel bajo y un 18.33 un nivel alto. Se concluyó que existe una correlación significativa positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un p- valor de 0.00 y un Rho de Spearman de 0.891 lo que significa que mientras el clima organizacional sea mejor la satisfacción laboral también mejorará en los trabajadores.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, institución edil.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in workers in a building institution in the province of Huaylas. Due to its purpose, this study was of applied type, quantitative approach, non-experimental design, correlational-cross-sectional level. The sample consisted of 60 workers from a building institution in the province of Huaylas selected through intentional non-probability sampling that met certain inclusion and exclusion criteria. The survey was used for data collection as a technique and two questionnaires as an instrument, one to measure the organizational climate variable which was made up of 20 items and one more to measure the job satisfaction variable which is made up of 28 items, both questionnaires were filled out using an ordinal Likert scale. The results revealed that 45% of respondents showed a perception of medium level of organizational climate, 28.33% a low level and 26.67% a high level; In addition, it was observed that 53.33% of respondents have a medium level of job satisfaction, 28.33% a low level and 18.33 a high level. It was concluded that there is a significant positive correlation between the organizational climate and job satisfaction with a p-value of 0.00 and a Spearman's Rho of 0.891 which means that while the organizational climate is better, job satisfaction will also improve in workers.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, building institution.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo presentado tiene características únicas que lo diferencian del resto, algunas pueden ser más atractivas o mejores que otras, sin embargo, esto es lo que usualmente lo caracteriza, a esto se le llama clima organizacional (Dávila et al., 2021), este puede definirse como un concepto subjetivo debido a que está basado en la percepción de los trabajadores y en los cuales se abordan aspectos físicos, sociales y personales, para la satisfacción del trabajador (Guevara, 2018). Es importante mencionar que el objetivo de generar un buen clima organizacional es alcanzar la productividad a través de la satisfacción laboral (Brito et al, 2020), sin embargo, al llevarlo al sector público este se convierte en brindar un buen servicio utilizando adecuadamente los recursos públicos (Bazalar & Choquehuanca, 2020), además de tener como propósito cumplir con los objetivos de los trabajadores (Canales et al, 2021).

En todo el mundo el clima organizacional desempeña un papel fundamental en instituciones privadas y públicas, pues genera un trabajo eficiente y efectivo, a través de la creación de entorno favorables donde prima la colaboración, productividad y el bienestar de los empleados (Retana, 2022), ya que el tener empleados valorados, apoyados y reconocidos en su trabajo, ocasiona que estos se sientan más comprometidos, motivados y satisfechos con su empleo, (Gonzales et al, 2021). Sin embargo, lograr esto no es una tarea sencilla, pues lo primero que se deben tener ciertas condiciones laborales, la primer es permitirles tener un equilibrio entre el trabajo y su vida, (Matabanchoy & Chaucanes, 2021), segundo, permitirles mantener una adecuada salud e integridad física (Noboa, 2019) y por último entregar todos los elementos necesarios para realizar un buen trabajo (Burbano et al., 2022).

A nivel internacional el clima organizacional es distinto, esto depende del país, cultura u otros aspectos, sin embargo, se puede considerar que existen métricas que ayudan a comprenderlas, siendo una de ellas la norma ISO 30414 (Saavedra, 2022), pese a ello cada uno realiza actividades

propias para mejorarlo, por ejemplo, en Asia las instituciones permiten usar unas dos horas de trabajo para actividades personales (OIT, 2019), en España se esfuerzan por tener un buen clima organizacional y lo utilizan como un medio para alcanzar los objetivos de las instituciones, lo cual beneficia a ambas partes (Pedraza & Bernal, 2018), en México un 86% de los trabajadores se siente complacido con el clima organizacional que generan las entidades públicas (Secretaría de Comunicaciones y Transporte, 2019), otra es la historia en Argentina, donde un 54% de la población no está a gusto, incluso un 14% indica que existe maltrato (INFOBAE, 2019).

En Perú estudios indican que el 86% de trabajadores considera renunciar a su trabajo a consecuencia del mal clima organizacional (Redacción Gestión, 2018), en el sector público se suman otros problemas como la falta de recursos, desarrollo insuficiente, o el más grave la corrupción, el cual afecta al trabajador desde el punto de vista ético (Portocarrero, 2020), lo que no se considera al hacer esto es que al no generar un buen clima, se utilizan los recursos públicos de forma inadecuada y la calidad del servicio disminuye (Carrión, 2018) esto afecta a la población en general y genera una mala imagen de los servidores públicos (Shack et al, 2020)

En la institución de estudio, existen problemas relacionados con los escasos recursos financieros, la poca e incluso nula capacitación de los trabajadores y la carga de trabajo pesada, lo que puede afectar negativamente el clima organizacional y por ende la satisfacción de los empleados de una organización puede ser también afectado, un problema frecuente también es la acusación de la población con problemas de corrupción.

Debido a ello el problema general se planteó de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023? Y como problemas específicos (i) ¿Cómo se relaciona la autorrealización con la satisfacción laboral en los trabajadores? (ii) ¿Cómo se relaciona el involucramiento con la satisfacción laboral en los trabajadores? (iii) ¿Cómo se relaciona la supervisión con la satisfacción laboral en los trabajadores?

(iv) ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en los trabajadores? (v) ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con la satisfacción laboral en los trabajadores?

A nivel práctico, se justifica porque estas pueden afectar directamente en las características de los servicios ofrecidos, debido a que, si los empleados están insatisfechos o trabajan en un ambiente laboral negativo no realizarán su trabajo adecuadamente (González et al, 2021). A nivel teórico, se justifica basado en lo propuesto por Castillo & Ruiz (2018) quien indica que un trabajador es más productivo cuando trabaja en un ambiente favorable, debido a la satisfacción que siente con el entorno en donde lo realiza. A nivel metodológico, se justifica debido a la medición y análisis de las variables en contextos organizacionales públicos, el cual permitirá nuevas herramientas para la medición y análisis de las variables (Alvarez, 2020). A nivel social, se justifica ya que estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral podrían ayudar a instituciones ediles a evaluar sus procesos actuales en la administración y gestión de personal, lo que puede contribuir mejorando eficaz y eficientemente los procesos de la institución (Canaza et al, 2021)

De esta forma se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023. De igual forma se plantean los siguientes objetivos específicos (i) Determinar la relación entre la autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores. (ii) Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iii) Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iv) Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores. (v) Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores.

La hipótesis general de la presente investigación se plantea de la siguiente manera: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023. Mientras que las hipótesis específicas son (i)

Existe una relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores. (ii) Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iii) Existe una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iv) Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores. (v) Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación cuenta con trabajos previos realizados por otros investigadores, debido a ello, como antecedentes se tienen:

A nivel internacional, se tiene la de Rosales (2020) quién llevó a cabo un estudio buscando determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, aplicándose un cuestionario el cual recolectó información a 40 personas quienes conformaron la muestra del estudio. Los resultados mostraron un Rho de Spearman de 0.870 y un p-valor de 0.000. Se determinó que la relación es significativa entre las variables de la investigación y afirmando que mientras el clima organizacional se encuentre en mejores condiciones en el centro de trabajo la satisfacción también aumentará.

Araya (2019) llevó a cabo un estudio planteando como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, y el instrumento fue un cuestionario aplicado a una muestra constituida por 110 funcionarios públicos. Los datos obtenidos evidenciaron una satisfacción laboral promedio de 3.32/5 y un clima organizacional promedio de 3.45/5. Además, el Rho de Spearman encontrado fue de 0.636 y un p-valor de 0.001, con esto se pudo aceptar que la relación fue positiva, moderada y estadísticamente significativa.

Kim y Lee (2020) llevaron a cabo un estudio el cual permitió hallar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral dentro en una institución pública de Corea del Sur; el enfoque fue cuantitativo para la metodología, mientras que el diseño fue correlacional, y el medio para obtener datos fue un cuestionario, este fue aplicado a 150 personas que fueron los participantes del estudio; donde se obtuvo que la satisfacción laboral promedio fue de 3.42/ 5 y el clima organizacional promedio fue de 3.56/ 5. La correlación de Spearman fue de 0.67 y el p-valor fue menor que 0.001, concluyendo que las variables tienen una relación directa, de igual forma por el coeficiente es moderada y estadísticamente significativa.

Lizcano y Barrios (2018) en su estudio buscan hallar de la variable clima organizacional su relación con la satisfacción laboral en tres instituciones del rubro de calzado en el distrito de Piedecuesta, Santander-Colombia. La metodología fue cuantitativa, no experimental, nivel correlacional, transversal, donde la muestra fue constituida por 98 trabajadores quienes llenaron dos encuestas para la recolección de datos, evidenciando que se percibe positivamente a ambas variables de estudio. Finalmente se concluyó afirmando que estas dos se relacionan de forma positiva débil con un Rho de Spearman de 0.386.

A nivel nacional, Bardales (2021) llevo a cabo un estudio, el cual buscaba identificar en que forma están relacionados el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Organización Nacional de Procesos Electorales (ONPE). La metodología empleada fue cuantitativa correlacional, y se aplicó como técnica un cuestionario a 296 trabajadores para recolectar datos, el cual mostró que el 35.8% de los encuestados percibe el clima organizacional y la satisfacción laboral con un nivel medio en la organización, mientras que el 19.3% indicó que ambos se encontraban en un nivel bajo. Asimismo, el Rho de Spearman obtenido fue de 0.658 y el p-valor de 0.000, afirmando así que tienen una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

Bustamante (2022) elaboró un estudio el cual buscada demostrar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de profesionales del sector salud de un hospital de Chiclayo. Esta investigación tuvo enfoque cuantitativo, mientras que el diseño aplicado fue no experimental, el nivel empleado fue correlacional, donde la muestra estuvo compuesta por 51 individuos, aplicándoles una encuesta para la recopilación de datos. Se concluyó afirmando que la relación es positiva, moderada y estadísticamente significativa entre las variables de estudio (Rho de Spearman = 0.760; p-valor = 0.000 < 0.05)

Ruíz (2020) llevó a cabo un estudio donde se buscaba demostrar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en 50 servidores públicos de una institución edil quienes conformaron la muestra de estudio, la

metodología tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, donde se recolectaron los datos mediante un cuestionario. Los datos obtenidos revelaron que del clima organizacional 60% considera que casi siempre es adecuado y un 40% considera que siempre. Mientras que, para la satisfacción laboral, el 90% de los que casi siempre existe buen clima, mientras que el 10% restante ha mencionado que siempre. Además, el Rho de Spearman obtenido fue de 0.722 y el p-valor de 0.000, afirmando así que la relación es directa, alta y significativa entre las variables estudiadas.

En la investigación realizada por Ortíz (2018) donde su objetivo fue hallar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología utilizada tuvo enfoque cuantitativo correlacional, y el instrumento aplicado fue el cuestionario a 30 trabajadores quienes conformaron la muestra para la recolección de datos. Los datos obtenidos revelaron que el 60% de encuestado muestran una satisfacción laboral de nivel medio y un 46.67% tenían un nivel moderado de clima organizacional. Además, Rho de Spearman calculado fue de 0.997 y el p-valor de 0.010, llegando a concluir que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables estudiadas.

Siendo mi autor base Castillo y Ruiz (2018) para la variable clima organizacional, estas son los atributos o propiedades que definen el ambiente laboral en una organización, las cuales son percibidas por los individuos que realizan labores en ese lugar y las cuales son los principales en experimentar las distintas sensaciones que estos pueden producirles, ocasionando agrado, felicidad, satisfacción o por el contrario amargura o incomodidad. Y respecto a sus dimensiones primero es la i) Autorrealización, que es el grado en que los trabajadores encuentran oportunidades desarrollar sus habilidades, alcanzando sumáximo potencial en la empresa y se fundamente en la posibilidad de asumir responsabilidades significativas, recibir reconocimiento por sus logros y tener un sentido de propósito y satisfacción en su trabajo. ii) Involucramiento laboral, se refiere al compromiso y conexión emocional que los trabajadores tienen con su trabajo y la organización en general e implica el sentido de pertenencia, la

identificación con los objetivos y valores del centro de trabajo, y la disposición a esforzarse para lograr el éxito colectivo. iii) Supervisión, se refiere a la calidad de liderazgo y dirección proporcionada por los superiores o jefes dentro de la empresa considerando el nivel de apoyo, orientación y retroalimentación que los empleados reciben, así como el establecimiento de expectativas claras y la promoción de un ambiente de trabajo positivo. iv) Comunicación: se refiere a la eficacia y apertura de las formas de comunicación y considera de importancia la fluidez de la información, la disposición a escuchar y considerar las ideas de los empleados, y la transparencia al momento de tomar decisiones. v) Condiciones laborales, se refiere a los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo capaces de afectar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores considerando aspectos como el ambiente físico, la comodidad, la seguridad, la sobrecarga de actividades y el balance entre vida laboral y personal. Una dimensión positiva en condiciones laborales puede promover el bienestar y la satisfacción general de los empleados. Así mismo según, Noriega et al (2020) quien menciona que el Clima organizacional se trata del entorno creado a través de las emociones o de la percepción psicológica de un ambiente de trabajo y la cual prevalece en una organización, además manifiesta que esta tiene la capacidad de ser una influencia conductual, además de afectar en satisfacción y motivación de los trabajadores, siendo el resultado de la conjugación de factores internos y externos que se presentan en una organización, como la cultura, la comunicación, el liderazgo, el grado de autonomía, el apoyo emocional, el feedback y la percepción de equidad en los recursos distribuidos. Un buen Clima Organizacional puede fomentar el bienestar psicológico de los trabajadores, mejorar su productividad y compromiso con la empresa, y reducir la rotación de personal. Y respecto a sus dimensiones i) Políticas: esta dimensión se refiere a las relaciones con los mandos de poder de la organización e incluyen aspectos tales como la comunicación, el involucramiento de los trabajadores en las decisiones, transparencia con los trabajadores. ii) Prácticas: esta se refiere a las prácticas diarias de trabajo, comunicación con los líderes de grupos, asignación de tareas, gestión de recompensas, fomento de la

autonomía laboral y las acciones de apoyo y compañerismo. iii) Procedimientos: esta se centra en prácticas formales de la organización, como las políticas de gestión humana, evaluaciones de desempeño, acatamiento de órdenes, y políticas de inclusión social.

Y finalmente Sandoval et al. (2020) menciona que para mejorar el clima organizacional, se debe considerar las necesidades y expectativas de los trabajadores creando así un ambiente laboral positivo y estimulante, esto puede incluir la formación de una cultura empresarial sustentada en valores compartidos, la comunicación clara y abierta, la creación de oportunidades que impulsen el desarrollo tanto profesional como personal, la adopción de prácticas laborales justas y equitativas, y la construcción de relaciones interpersonales saludables y colaborativas. Y sus dimensiones i) Motivación personal: Puede ser considerado como la satisfacción y entusiasmo que experimenta un trabajador en todo el entorno en donde realiza sus labores y el cual está influenciada por diversos factores, como las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, el sentido de propósito, la autonomía y las recompensas. ii) Comunicación del personal: es la comunicación interna que se practica en la organización, se puede incluir tanto la comunicación vertical como la comunicación horizontal. iii) Relaciones interpersonales: Hace referencia a la calidad de la relación interpersonal establecida entre los integrantes de una organización, además engloba aspectos como el respeto mutuo, la colaboración, la confianza, la empatía y el apoyo entre colegas. Las relaciones interpersonales positivas promueven un ambiente de trabajo saludable, donde los empleados se sienten valorados y respaldados.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, se ha considerado como autor base a Guillen y Liendo (2021), quien indica que es el grado de complacencia que genera el lugar de trabajo y esto implica que el lugar de trabajo se esfuerza por atender la mayoría de las necesidades de los empleados, ya sean de naturaleza emocional, económica o física, económicas o físicas. Sin embargo, se debe considerar que cada trabajador tiene necesidades particulares, por lo tanto, las organizaciones deben considerar las necesidades individuales y expectativas de sus trabajadores

para promover un ambiente laboral que fomente la satisfacción y el bienestar de su personal. Las dimensiones que considera son:

Condiciones físicas, se centra en evaluar cómo el entorno físico y materiales del centro laboral influyen en la satisfacción de los trabajadores, esto incluyen aspectos como el confort de las instalaciones, la calidad del mobiliario, la iluminación adecuada, la temperatura, la ventilación y la seguridad en el entorno laboral.

Beneficios laborales, se refiere a los diferentes incentivos y ventajas que los empleados reciben a modo de compensación y remuneración, beneficios que pueden incluir vacaciones pagadas, seguro de salud, opciones de jubilación, bonificaciones, subsidios para educación, entre otros.

Políticas administrativas, son las normas, reglas y procedimientos que regulan la forma de funcionar de la organización y su relación con los empleados, esto incluye aspectos como la equidad en la asignación de responsabilidades y cargas de trabajo, la claridad en las expectativas laborales, las oportunidades de desarrollo profesional y las políticas de reconocimiento y recompensas. Cuando las políticas administrativas son justas, transparentes y promueven un ambiente de trabajo equitativo, los empleados tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral al sentirse valorados y respaldados por la organización.

Relaciones sociales, se refiere a la calidad de las interacciones y conexiones que los empleados tienen con sus colegas, superiores y otros miembros del entorno laboral e incluye aspectos como el trabajo en equipo, el apoyo social, el respeto y la comunicación efectiva dentro del ambiente laboral ya que considera que cuando las relaciones sociales en el trabajo son positivas y armoniosas, los trabajadores suelen sentirse más satisfechos y comprometidos.

Desarrollo personal: es el grado en que la organización brindan oportunidades de crecimiento profesional y personal de los empleados y esto incluye aspectos como la capacitación, el acceso a programas de desarrollo, la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y la

retroalimentación constructiva. Desempeño de tareas, se refiere a cómo los empleados perciben sus propias habilidades y competencias para llevar a cabo eficazmente las responsabilidades y tareas asignadas en su trabajo e incluye aspectos como la claridad de las expectativas laborales, el nivel de autonomía para realizar las tareas, el equilibrio entre desafío y habilidad, y el reconocimiento.

Relación con la autoridad, es como los trabajadores perciben la calidad de su interacción y comunicación con sus superiores o líderes en la organización e incluye aspectos como el nivel de apoyo recibido, la claridad de las expectativas, la equidad en el trato y la oportunidad para expresar ideas y preocupaciones.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, Arroj et al. (2020) han mencionado que se refiere al grado de placer y gratificación que un empleado experimenta en su trabajo, resultado de contrastar las expectativas laborales con la realidad experimentada en el trabajo y se basa en las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento y desarrollo, el balance entre sus obligaciones laborales y su vida personal, y la interacción establecida con sus compañeros y superiores, buscando mejorar la calidad de vida del trabajador, su bienestar emocional y su rendimiento laboral. Como dimensiones de la satisfacción laboral considera: i) Apoyo y reconocimiento: Esta dimensión considera a como perciben los empleados que su trabajo es valorado por la organización y los respalda. Incluye aspectos como el reconocimiento y recompensa por el desempeño, el apoyo emocional y la disponibilidad de recursos necesarios para realizar el trabajo. Además, un clima organizacional adecuado promueve la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral. ii) Comunicación y feedback: Esta dimensión se relaciona con la excelencia y efectividad de la comunicación interna en la organización e incluye aspectos como la apertura de canales de comunicación, la transparencia en la información, la retroalimentación constructiva y la escucha activa, además considera que un clima organizacional saludable en esta dimensión fomenta la colaboración, la confianza y la claridad en las expectativas. iii) Ambiente de trabajo y

relaciones interpersonales: Esta dimensión se enfoca en las interacciones entre los individuos dentro de la organización y el entorno en el que se desenvuelven en el que se desarrolla el trabajo, aquí se incluye aspectos como el respeto mutuo, la cooperación, la diversidad, la equidad y el balance entre las responsabilidades del trabajo y la vida personal, afirma que un clima organizacional positivo promueve un entorno armonioso, creativo y un mayor bienestar de los empleados.

Por otro lado, Liang et al. (2020) menciona que para influir en la mejora de la satisfacción laboral, se debería fomentar un ambiente laboral positivo y estimulante, que incluya la atención a las necesidades de los empleados y la creación de un ambiente de trabajo equilibrado y saludable, además puede incluir la promoción de una cultura empresarial que valore a los trabajadores y el cuidado de su bienestar y satisfacción, la remuneración justa y adecuada por su trabajo, la creación de oportunidades de crecimiento tanto profesional como personal, y la construcción de relaciones interpersonales saludables y colaborativas. Como dimensiones indica i) Comunicación: hace referencia a fluidez de la comunicación dentro de la organización, tanto vertical como horizontal. ii) Liderazgo: Hace referencia al estilo de liderazgo predominante en la organización y cómo los líderes tienen una influencia en el rendimiento y comportamiento de los trabajadores. iii) Motivación y reconocimiento: Es el nivel de motivación experimentado por los empleados, además de cómo se sienten valorados y reconocidos en su trabajo. iv) Relaciones interpersonales: Se refiere a la excelencia de las relaciones y la colaboración entre los integrantes de la organización. v) Ambiente físico y recursos: Hace alusión al entorno físico y a los recursos materiales con los que se lleva cabo el trabajo, como el diseño de espacios, la disponibilidad de recursos y el ambiente de trabajo seguro y saludable. vi) Cultura organizacional: Hace referencia a los valores, creencias y normas compartidas dentro de la organización. vii) Equilibrio trabajo-vida personal: Hace referencia a cómo los empleados perciben su habilidad para encontrar un equilibrio entre sus compromisos laborales y su vida personal y familiar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, la cual se caracteriza por enfocarse en resolver problemas prácticos del mundo real, las cuales tienen como sustento teórico los estudios de diversos autores, motivo por el cual se utiliza el conocimiento científico de las investigaciones básicas. (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño

El diseño fue no experimental, ya que no se manipuló la información recolectada. Romero et al (2021) indican que en este diseño no se manipula directamente las variables independientes para controlar el entorno y obtener resultados, por el contrario, el investigador recopila datos observando y midiendo variables que ya existen de forma natural, sin intervenir en el ambiente o contexto en el que se encuentran.

Enfoque

El enfoque empleado en esta investigación fue cuantitativo ya que Arias & Covino (2021) indican que una investigación con este enfoque se utilizan técnicas y métodos cuantitativos para recolectar y analizar datos numéricos y estadísticos.

Nivel

La investigación realizada fue de nivel correlacional puesto que buscó determinar si hay las variables se relacionan. Hernández & Mendoza (2018) indican que este nivel se enfoca en determinar la relación existente entre las variables.

$$\begin{array}{c} O_1 \\ \nearrow \parallel \\ m \quad r \\ \searrow \parallel \\ O_2 \end{array}$$

Leyenda:

m: representa la muestra conformada por 60 trabajadores municipales. O: representa la observación obtenida después de aplicar los cuestionarios a la muestra de estudio, mientras que los subíndices 1

y 2 representan a las variables.

r: representa la correlación de las variables.

Corte

La investigación realizada tuvo corte transversal, ya que se analizó la relación en un momento específico. Romero et al. (2021) indican que una investigación de corte transversal es un tipo de investigación científica que se enfoca en recopilar datos en un momento específico en el tiempo, con el objetivo de analizar una situación.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable 1: Clima Organizacional

3.2.1.1. Definición conceptual

Son los rasgos del entorno laboral, según lo percibido por los individuos que se encuentran laborando en ese lugar y las cuales son los principales en experimentar las distintas sensaciones que estos pueden producirles, ocasionando agrado, felicidad, satisfacción o por el contrario amargura o incomodidad (Castillo Ruiz, 2018).

3.2.1.2. Definición operacional

El clima organizacional son las percepciones, actitudes y valores de los miembros de una organización y se trata de una medida subjetiva de la cultura y ambiente laboral que prevalece en el ambiente de trabajo y la cual tiene la capacidad de ser una influencia en los comportamientos del trabajador, a su vez que en el desempeño de los empleados. Para hacer la medición se empleará un cuestionario el cual consta de una serie de

afirmaciones o enunciados sobre la organización y donde los participantes del estudio deberán completar según su criterio.

3.2.1.3. Dimensiones

Las dimensiones que se han considerado son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

3.2.1.4. Escala de medición

La escala de medición fue de tipo Likert, la cual fue empleada para medir la percepción subjetiva de cada sujeto de muestra. En estas escalas a cada cualidad se le asigna un valor numérico permitiendo que variables cualitativas categóricas sean medibles de forma cuantitativa.

3.2.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

3.2.2.1. Definición conceptual

Es el grado de complacencia que genera el lugar de trabajo y los cuales tuvieron como objetivo satisfacer la mayor parte de las necesidades de estos, sean emocionales, económicas o físicas (Guillen y Liendo, 2021).

3.2.2.2. Definición operacional

La satisfacción laboral es medible mediante un cuestionario en el cual se consulta a los trabajadores sobre los aspectos que influyen en la relación de su trabajo desde el ambiente físico hasta las condiciones psicológicas, debido a ello esta se considera como una variable categórica donde a cada una de estas se les asigna un valor que permite ser medido cuantitativamente.

3.2.2.3. Dimensiones

Las dimensiones que se han considerado son: Condiciones físicas y/o laborales materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

3.2.2.4. Escala de medición

La escala de medición fue de tipo Likert de cinco puntos, la cual ha sido empleada para medir la satisfacción de cada sujeto de muestra. En estas escalas a cada cualidad se le asigna un valor numérico permitiendo que variables cualitativas categóricas serán medibles de forma cuantitativa.

3.3. Población, muestra y Muestreo

Para los intereses particulares del trabajo la población fue constituida por un total 60 trabajadores.

La población es el número total de personas, elementos, objetos o eventos a estudiar que se consideran de interés para un estudio o investigación específica. (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico intencional, en ella se seleccionan los participantes de manera intencional y subjetiva, en función de criterios específicos establecidos por el investigador.

Unidad de Análisis

Participaron los trabajadores de la institución edil de Huaylas nombrados, contratados o locadores con un periodo de trabajo no menor a tres meses

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, según Bravo & Valenzuela (2020) esta se utiliza para obtener información sobre un grupo, este consiste de un grupo de preguntas utilizadas para recolectar datos que faciliten datos para conocer sus opiniones, actitudes, comportamiento entre otros aspectos relevantes.

Para la presente investigación utilizamos como instrumento el cuestionario. Riebe et al (2020) indica que este presenta preguntas

estructuradas y estandarizadas para obtener información específica de los individuos o grupos, además el objetivo de este es obtener información precisa y objetiva que permita analizar y comprender ciertos aspectos de interés en un estudio. Los cuestionarios utilizados serán dos: un cuestionario de Clima Organizacional conformado por 20 ítems y sub divididos por sus 5 dimensiones y un cuestionario de satisfacción laboral, conformado por 28 ítems y sub dividido por sus 7 dimensiones.

3.4.1. Validez de Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron evaluados previamente por tres expertos. Posso y Bertheau (2020) indican que la validación por juicio de expertos es un método que se utilizó para evaluar y validar la calidad del instrumento elegido para la medición como un cuestionario, escala, prueba, entre otros sometiendo a la evaluación y crítica de un grupo de expertos en la temática quienes deben evaluarla pertinencia, claridad, precisión, relevancia y adecuación de cada uno de los ítems donde evaluaron los ítems en términos de su contenido, su forma, su estructura y su lenguaje, y pueden proporcionar sugerencias y recomendaciones para mejorar y perfeccionar el instrumento.

3.4.2. Confiabilidad de Instrumentos

Posteriormente, se utilizó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento que según Posso y Bertheau (2020) indican que es una medida de confiabilidad o consistencia interna que se utiliza para evaluar la fiabilidad de un conjunto de ítems en un instrumento de medición, como un cuestionario, una escala o una prueba indicando en qué medida los ítems miden el mismo constructo o dimensión, y cuán precisos y coherentes son los resultados que se obtendrán al aplicar el instrumento. Las medidas obtenidas que oscilan entre 0 y 1, donde la medida más cercana a 1 refiere una mayor consistencia en el instrumento y, por lo tanto, mayor fiabilidad, mientras un valor de 0 indica que no hay consistencia entre los ítems y que el instrumento no es fiable, por tanto, se considera que un valor mayor a 0.70 es aceptable para la mayoría de los propósitos, mientras que un valor mayor a

0.80 indica una alta consistencia interna y fiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento y como paso previo a la aplicación oficial de uso, se empezó aplicando una evaluación piloto en donde se consideró a 24 usuarios de la entidad pública, posteriormente se procesó los datos de las respuestas en el programa SPSS, a través de Alfa de Cronbach calculado de esa manera la confiabilidad de los instrumentos, con un valor de 0.961 para la variable Clima organizacional y de 0.956 para la variable Satisfacción laboral.

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente mediante la carta N°01-2023-UCV- MGP-KMRG emitida el 12 de junio de 2023 a la institución edil de Pamparomas, la cual fue ingresada por mesa de partes y donde se exponía la finalidad de la investigación y se solicitaba de manera formal el permiso para realizar la investigación y recopilar datos en sus instalaciones. Una vez aceptado el permiso se procedió a aplicar a 60 trabajadores un cuestionario virtual enviado a través de dispositivos electrónicos. Se recopilaron los datos obtenidos y colocaron en tablas Excel y programa SPSS para proceder con su análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Inicialmente, se realizó un análisis descriptivo utilizando tablas Excel, realizando el cálculo de porcentaje de los resultados y comparándolos entre las variables y las dimensiones, y plasmando los resultados en tablas y gráficos estadísticos. Luego, se procedió con el análisis inferencial, utilizando el software SPSS versión 21 para obtener finalmente mediante el cálculo del Rho de Spearman y el P- valor la relación.

3.7. Aspectos éticos

Se realizó el presente estudio respetando el código de ética establecido por la Universidad Cesar Vallejo. Además, previo consentimiento del alcalde de la institución edil de la provincia de Huaylas se procedió a recolectar información con el carácter de confidencialidad, considerando las políticas internas establecidas por la entidad, con el propósito de implementar mejoras en la investigación. En todo el proceso de recolección de datos prevaleció el respeto a los encuestados y las bases de datos recopilados han sido guardados y utilizados sin fines de lucro únicamente en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos Variable 1: Clima organizacional

La tabla 1 muestra que, con relación a la variable clima organizacional la percepción obtenida tiene un nivel 45% medio, 28.33% bajo y 26.67% alto.

Tabla 1

Percepción del Clima organizacional

Nivel	Variable 1: Clima Organizacional	
	f	%
Bajo	17	28.33%
Medio	27	45.00%
Alto	16	26.67%
Total	60	100%

Nota: La tabla indica la percepción del clima organizacional por niveles

La tabla 2 muestra que, con relación a la dimensión autorrealización la percepción obtenida tiene un nivel 48.33% medio, 33.33% bajo y 18.33% alto.

Tabla 2

Percepción de la dimensión Autorrealización

Nivel	Dimensión 1: Autorrealización	
	f	%
Bajo	20	33.33%
Medio	29	48.33%
Alto	11	18.33%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se visualiza la percepción de la dimensión Autorrealización

La tabla 3 muestra que de la dimensión involucramiento laboral la percepción obtenida tiene un nivel 53.33% medio, 28.33% bajo y 18.33% alto.

Tabla 3

Percepción de involucramiento laboral

Nivel	Dimensión 2: Involucramiento laboral	
	f	%
Bajo	17	28.33%
Medio	32	53.33%
Alto	11	18.33%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se plasma la percepción de la dimensión Involucramiento laboral

La tabla 4 muestra que, con relación a la dimensión supervisión la percepción obtenida tiene un nivel 43.33% medio, 35.00% bajo y 21.67% alto.

Tabla 4

Percepción de la dimensión Supervisión

Nivel	Dimensión 3: Supervisión	
	f	%
Bajo	21	35.00%
Medio	26	43.33%
Alto	13	21.67%
Total	60	100.00%

Nota: La tabla indica la percepción de la dimensión Supervisión

La tabla 5 muestra que, con relación a la dimensión comunicación la percepción obtenida tiene un nivel 45.00% medio, 31.67% bajo y 23.33% alto.

Tabla 5

Percepción de la dimensión Comunicación

Nivel	Dimensión 4: Comunicación	
	f	%
Bajo	19	31.67%
Medio	27	45.00%
Alto	14	23.33%
Total	60	100.00%

Nota: La tabla indica la percepción de la dimensión Comunicación

La tabla 6 muestra que, con relación a la dimensión condiciones laborales la percepción obtenida tiene un nivel 46.67% medio, 31.67% bajo y 21.67%alto.

Tabla 6

Percepción de la dimensión condiciones laborales

Nivel	Dimensión 5: Condiciones laborales	
	f	%
Bajo	19	31.67%
Medio	28	46.67%
Alto	13	21.67%
Total	60	100%

Nota: La tabla indica la percepción de la dimensión Condiciones laborales

Variable 2: Satisfacción laboral

La tabla 7 muestra que la percepción obtenida de la variable satisfacción laboral tiene un nivel 53.33% medio, 28.33% bajo y 18.33% alto.

Tabla 7

Percepción de la satisfacción laboral

Nivel	Variable 2: Satisfacción Laboral	
	f	%
Bajo	17	28.33%
Medio	32	53.33%
Alto	11	18.33%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se muestra la percepción de la satisfacción laboral

La tabla 8 muestra que la percepción obtenida de la dimensión condiciones físicas tiene un nivel, 48.33% medio, 36.67% bajo y 15.00% alto.

Tabla 8

Percepción de la dimensión condiciones físicas

Nivel	Dimensión 1: Condiciones físicas	
	f	%
Bajo	22	36.67%
Medio	29	48.33%
Alto	9	15.00%
Total	60	100.00%

Nota: La tabla indica la percepción de la dimensión Condiciones físicas

La tabla 9 muestra que, con relación a la dimensión beneficios laborales la percepción obtenida tiene un nivel 46.67% medio, 40.00% bajo y 13.33% alto.

Tabla 9

Percepción de la dimensión beneficios laborales

Nivel	Dimensión 2: Beneficios laborales	
	f	%
Bajo	24	40.00%
Medio	28	46.67%
Alto	8	13.33%
Total	60	100.00%

Nota: La tabla plasma la percepción de la dimensión Beneficios laborales

La tabla 10 muestra que, con relación a la dimensión políticas administrativas la percepción obtenida tiene un nivel 50.00% medio, 33.33% bajo y 16.67% alto.

Tabla 10

Percepción de las Políticas administrativas

Nivel	Dimensión 3: Políticas administrativas	
	f	%
Bajo	20	33.33%
Medio	30	50.00%
Alto	10	16.67%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se muestra la percepción de las Políticas administrativas

La tabla 11 muestra que la percepción obtenida de las relaciones sociales tiene un nivel 48.33% medio, 26.67% bajo y 25.00% alto.

Tabla 11

Percepción de las relaciones sociales

Nivel	Dimensión 4: Relaciones sociales	
	f	%
Bajo	15	25.00%
Medio	34	56.67%
Alto	11	18.33%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se muestra la percepción de las Relaciones sociales

La tabla 12 muestra que la percepción obtenida de desarrollo personal tiene un nivel 48.33% medio, 26.67% bajo y 25.00% alto.

Tabla 12

Percepción del desarrollo personal

Nivel	Dimensión 5: Desarrollo personal	
	f	%
Bajo	16	26.67%
Medio	29	48.33%
Alto	15	25.00%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se muestra la percepción del Desarrollo personal

La tabla 13 muestra que la percepción obtenida del desempeño de tareastiene un nivel 50.00% medio, 31.67% bajo y 18.37% alto.

Tabla 13

Percepción del desempeño de tareas

Nivel	Dimensión 6: Desempeño de tareas	
	f	%
Bajo	19	31.67%
Medio	30	50.00%
Alto	11	18.33%
Total	60	100.00%

Nota: En la tabla se muestra la percepción del Desempeño de tareas

La tabla 14 muestra que la percepción obtenida de la relación con la autoridad tiene un nivel 48.33% medio, 33.33% bajo y 18.33% alto.

Tabla 14

Percepción de la relación con la autoridad

Nivel	Dimensión 7: Relación con la autoridad	
	f	%
Bajo	20	33.33%
Medio	29	48.33%
Alto	11	18.33%
Total	60	100%

Nota: En la tabla se muestra la percepción de la Relación con la autoridad

4.2. Prueba de hipótesis

Esta investigación examina la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Las hipótesis planteadas sugieren que un clima organizacional se relaciona positivamente con niveles de satisfacción laboral entre los empleados municipales, las cuales están sustentadas en la información mencionada por Liang et al. (2020) el cual indica que la percepción sobre el ambiente de trabajo y las condiciones laborales, influye en una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores, a su vez, una mayor satisfacción laboral genera un mayor compromiso y motivación en los empleados, contribuyendo a un ambiente laboral más productivo y eficiente.

Toma de decisión: La tabla 15 muestra una relación positiva, alta y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ($Rho=0.891$; $p=0.00 < 0.05$).

Tabla 15

Hipótesis general

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: En la tabla se muestra la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1:

Toma de decisión: La tabla 16 muestra que existe una relación positiva, alta y significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ($Rho=0.845$; $p=0.00 < 0.05$).

Tabla 16

Hipótesis específica 1

		Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,845**
		N	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,845**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Nota: En la tabla se muestra la correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2:

Toma de decisión: La tabla 17 muestra que existe una relación positiva, alta y significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral, portanto, se rechaza la hipótesis nula ($Rho=0.731$; $p=0.00 < 0.05$).

Tabla 17

Hipótesis específica 2

			Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		60	60

Nota: En la tabla se muestra la correlación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3:

Toma de decisión: La tabla 18 muestra que existe una relación positiva, alta y significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ($Rho=0.776$; $p=0.00 < 0.05$).

Tabla 18

Hipótesis específica 3

		Supervisión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,776**
		N	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Nota: En la tabla se muestra la correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 4:

Toma de decisión: La tabla 19 muestra que existe de una relación positiva, alta y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ($Rho=0.853$; $p=0.00 < 0.05$)

Tabla 19

Hipótesis específica 4

		Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,853**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Nota: En la tabla se muestra la correlación entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 5:

Toma de decisión: La tabla 20 muestra que existe de una relación positiva, alta y significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula ($Rho=0.717$; $p=0.00 < 0.05$).

Tabla 20

Hipótesis específica 5

			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: En la tabla se muestra la correlación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos pilares fundamentales que inciden directamente en el desempeño de los colaboradores en cualquier entidad, en el contexto de una institución, estos dos aspectos son especialmente relevantes, ya que el funcionamiento efectivo de esta institución depende de factores como la cohesión, motivación y compromiso de su personal. Por ello un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación abierta, un liderazgo efectivo, oportunidades de desarrollo y un ambiente saludable de trabajo, puede impulsar la satisfacción, fomentar la colaboración y el sentido de pertenencia entre los empleados municipales.

Por otro lado, una satisfacción laboral elevada, donde los empleados se sientan valorados y reconocidos por sus esfuerzos, contribuirá a mantener un ambiente propicio para la innovación, la eficiencia y la creatividad en la gestión, en este sentido, la investigación busca determinar la relación de las variables.

Por ello, los resultados serán discutidos en base a los objetivos, donde el resultado p-valor de 0.000 ($p\text{-valor} < 0.005$) y $Rho=0.891$, basado en el objetivo general mostró que la relación es directa, alta y estadísticamente significativa de las variables de la investigación, esto indica que, si mejora el clima organizacional, mejorará la satisfacción laboral. Se debe considerar que el clima organizacional viene teniendo nivel medio, esto lo indicaron el 45% de los trabajadores, además un 28.33% ha mencionado que este es bajo y un 26.67% indicó que este es alto, estos resultados permiten afirmar que el clima organizacional tiene un nivel medio, con probabilidades de poder mejorar si la institución desea hacerlo.

Estos resultados pueden ser comparados con los resultados de Rosales (2020), debido a que en su investigación determinó una relación directa y alta entre las variables (Rho de Spearman= 0.870), es importante mencionar que en esta investigación las dimensiones del clima organizacional se relacionan con la variable satisfacción laboral en: realización un 0.313 y $p\text{-valor}=0.049$; involucramiento un 0.326 y $p\text{-valor}= 0.40$; comunicación un 0.282 y $p\text{-valor} 0.31$; supervisión un 0.256 y $p\text{-valor}=0.23$; 0.160 y condiciones

laborales un p-valor= 0.000, con estos datos se reafirma la existencia de una relación entre las variables, la cual influirá en cualquier cambio que se puedan realizar en la empresa con respecto a la primera variable.

En el caso de ambos estudios se reafirma la relación de las variables y de las dimensiones, concluyendo que cualquier mejora en el clima organizacional podría afectar en la satisfacción laboral, y viceversa. Para Noriega et al (2020) esto ocurre cuando los empleados están altamente satisfechos con su trabajo, creando así un ciclo en donde cada vez que mejoren las condiciones del clima organizacional, habrá un aumento en el compromiso y motivación lo que se refleja en un mayor esfuerzo y dedicación en sus tareas diarias., debido a que estos empleados están dispuestos a ir más allá de lo requerido, asumiendo responsabilidades adicionales y mostrando un mayor nivel de iniciativa.

Para Guillen y Liendo (2021), la satisfacción laboral es la complacencia que genera el lugar de trabajo y los cuales tiene como objetivo satisfacer la mayor parte de las necesidades de estos, sean emocionales, económicas o físicas. Sin embargo, se debe considerar que cada trabajador tiene necesidades particulares, volviendo a la satisfacción subjetiva, por lo tanto, las organizaciones deben considerar las necesidades individuales y expectativas de sus trabajadores para promover un ambiente laboral que fomente la satisfacción y el bienestar de su personal.

En cuanto a la Hipótesis 1, en la Tabla 16, se determinó que la satisfacción laboral y la autorrealización tienen una relación positiva alta ($Rho=0.845$), además de los servidores encuestados mostraron un 53.33% de nivel medio sobre las variables, esto se evidencia dentro de la organización cuando los empleados logran alcanzar de manera satisfactoria sus metas y aspiraciones personales utilizando sus propios recursos.

Asimismo, Ortiz (2018) afirmó que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan. Además, el 60% de sus encuestado mostraron una satisfacción de nivel medio y el 46.67% tenían un nivel moderado de clima organizacional. Además, Rho de Spearman calculado fue de 0.997 y el p-valor de 0.010, afirmado así que el clima que genera la empresa está afectando de forma muy alta a la satisfacción laboral.

Se corroboran estos resultados por Lizcano y Barrios (2018) en su investigación, llegando a determinar que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción existente en tres instituciones de calzado en el distrito de Piedecuesta, Santander- Colombia, donde evidenció que los encuestados perciben la satisfacción laboral y el clima organizacional positivamente. Finalmente se aceptó la existencia de una relación positiva débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que el valor del Rho de Spearman fue de 0.386.

En cuanto a la hipótesis 2, en la tabla 17, la correlación encontrada fue significativa positiva alta con un $Rho=0.731^{**}$ entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral. Además, que un 53.33% presentó un nivel medio con respecto a las variables ya que existe un proceso en el que los trabajadores pueden participar de forma libre y activa, utilizando plenamente su capacidad, y está diseñado para fomentar un compromiso creciente con el éxito de la organización.

Otro antecedente similar son los de Bardales (2021) quien en su estudio pudo identificar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Organización Nacional de Procesos Electorales (ONPE). Los resultados evidenciaron que el 35.8% de los encuestados manifestó que las variables se encontraban en un nivel medio, mientras que el 19.3% indicó que ambos se encontraban en un nivel bajo. Asimismo, el Rho de Spearman obtenido fue de 0.658 y el p-valor de 0.000, afirmando así la relación es directa, alta y estadísticamente significativa.

En cuanto a Kim y Lee (2020) quienes determinaron la relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad pública de Corea del Sur; se halló que la satisfacción laboral promedio fue de 3.42/ 5 y el clima organizacional promedio fue de 3.56/ 5. La correlación de Spearman fue de 0.67 y el p-valor fue menor que 0.001, afirmando que la relación es significativa y directa.

Castillo y Ruíz (2018) menciona que el involucramiento laboral y la satisfacción laboral se da como una consecuencia de la conexión emocional que sienten con su trabajo, organización y objetivos, mostrando un alto nivel de compromiso, motivación y dedicación hacia sus tareas y

responsabilidades, esto genera niveles de satisfacción y gratificación pues al entregar todo de sí para el bienestar de la organización, esperan una recompensa igual por parte de esta, generando una relación comparada con la amistad, en la cual toda buena acción debe ser retribuida

En cuanto a la Hipótesis 3, en la tabla 18 se concluyó que la supervisión y la satisfacción laboral con un $Rho=0.776$ y un p valor de $.00 < 0.05$ tienen una relación positiva, alta significativa y un 43.33% tienen un nivel medio con respecto a las variables. Cuando se implementa la supervisión laboral, se observan ciertos comportamientos por parte de los trabajadores o miembros de un grupo los cuales influyen en el rendimiento en la organización donde trabajan.

Respecto a lo señalado por Bustamante (2022) quien en su estudio buscó hallar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de enfermeros de un hospital de Chiclayo, aplicándose una encuesta para la recopilación de datos. Finalmente se afirmó que la relación es positiva y moderada donde el Rho de Spearman fue de 0.760 y significativa con un p valor de $0.000 < 0.05$ entre las variables.

Además, Castillo y Ruiz (2018) ha mencionado que el clima organizacional son las características y cualidades que definen el ambiente de trabajo dentro de una organización, las cuales abarcan diversos aspectos, como la comunicación, las políticas y normas, el liderazgo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la equidad y justicia en el trato, entre otros elementos., es importante aclarar que este es percibido de manera subjetiva por los individuos que trabajan en ese entorno, y esas percepciones pueden generar una variedad de sensaciones y emociones, ya que cuando este es positivo y propicio, puede provocar sensaciones de agrado, satisfacción y felicidad en los empleados.

Para la hipótesis 4, en la tabla 19, se indica que la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral es positiva alta con un $Rho=0.853^{**}$, además de un nivel medio con 45.0%, gracias que comunicación es altamente apreciada en el entorno laboral, ya que capacita a los empleados para comprenderse a sí mismos y a los demás, con el propósito de establecer relaciones positivas, agilizar los procesos de trabajo y alcanzar los objetivos

previamente establecidos de manera efectiva.

Se comprueba lo encontrado con Ruíz (2020) que determinó en su estudio la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en 50 servidores municipales. Los datos obtenidos revelaron que del clima organizacional 60% considera que casi siempre es adecuado y un 40% considera que siempre. Mientras que, para la satisfacción laboral, el 90% de los que casi siempre existe buen clima,

mientras que el 10% restante ha mencionado que siempre. Además, el Rho de Spearman obtenido fue de 0.722 y el p-valor de 0.000, afirmando que existe una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre las variables.

Se comprueba también con Araya (2019) donde llevó a cabo un estudio buscando hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Donde los resultados evidenciaron una satisfacción laboral promedio de 3.32/5 y un clima organizacional promedio de 3.45/5. Además, el Rho de Spearman fue de 0.636 y un p-valor de 0.001, donde se concluyó que la relación es directa, moderada y estadísticamente significativa entre las variables.

Y para finalizar con la hipótesis 5, se halló una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral obtenido de $Rho=0.717$ y un $p=0.00$

$< 0.05^{**}$ Se evidencia una correlación positiva alta, con un 46.67% de nivel medio entre ambas variables, debido a que las condiciones laborales son elementos capaces de generar consecuencias negativas en la salud de los empleados. El ambiente de trabajo, el horario laboral, la remuneración, los períodos de descanso y el balance entre el trabajo y la vida personal son componentes que conforman las condiciones laborales.

Información similar fue encontrada por Hernández y Mendoza (2021) quienes realizaron un estudio buscando determinar la influencia entre el clima organizacional en el desempeño laboral en gobierno local. Los resultados evidenciaron un clima organizacional en un 70% como "bueno", 25% como "regular" y 5% como "malo". Además, aplicando una regresión lineal como modelo estadístico se encontró una relación positiva de 73.3%

según el coeficiente de Nagelkerke y con un p-valor de 0.018, concluyendo que la relación es directa y significativa.

Estos hallazgos se alinean también con Arrojo et al. (2020) donde mencionó que las condiciones laborales son el grado de placer y gratificación que un empleado experimenta en su trabajo, resultado de la comparación entre la expectativa y la realidad laboral y se basa en factores como las condiciones de trabajo, el salario, el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento y desarrollo, la armonía entre sus responsabilidades laborales y personales, y la relación con los compañeros y superiores, buscando mejorar la calidad de vida del trabajador, su bienestar emocional y su rendimiento laboral.

Mientras tanto Liang et al. (2020) precisa que, para mejorar la satisfacción laboral, resulta importante fomentar un ambiente laboral positivo y estimulante, que incluya la atención a las necesidades de los empleados y la creación de un ambiente de trabajo equilibrado y saludable, además puede incluir la promoción de una cultura empresarial que valore a los trabajadores y el cuidado de su bienestar y satisfacción, la remuneración justa y adecuada por su trabajo, la creación de oportunidades para el desarrollo tanto profesionalmente como personalmente, y la construcción de relaciones interpersonales saludables y colaborativas.

Como se observa los resultados han sido favorables para el estudio, sin embargo es importante considerar las limitaciones que se han podido presentar, en este caso relacionados al cuestionario, ya que si bien estos son una herramienta ampliamente utilizada, es importante reconocer las limitaciones que pueden surgir debido al sesgo de respuesta, el cual se refiere a la posibilidad de que los empleados respondan de una manera que consideren socialmente deseable o que refleje una imagen más positiva de sí mismos, lo cual implica respuestas poco sinceras o exageradas, lo que afecta la precisión y validez de los resultados obtenidos.

Si bien esto es una posibilidad, no significa que se cumpla, pues como se les informó anteriormente a los encuestados, esta investigación no tiene como fin afectarlos, sino más bien generar un beneficio, en base a las recomendaciones o al observar las falencias que tiene la institución, por ello,

a pesar de estas limitaciones, los investigadores

En conclusión, este estudio muestra la estrecha relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, reconociendo las limitaciones asociadas a los cuestionarios utilizados para evaluar estas variables., pese a ello, a través de un análisis exhaustivo y una cuidadosa consideración de las respuestas obtenidas, se ha evidenciado la importancia de abordar estas dos dimensiones para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación significativa de 0.000 ($P < 0.05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores, además, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.891, indicando la relación es positiva alta. Esto indica que si el clima organizacional mejora, entonces la satisfacción laboral también mejorará.

Segunda: Existe una relación estadísticamente significativa de 0.000 ($P < 0.05$) entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores, además, el Rho de Spearman de 0.845 obtenido, indica que la relación es positiva alta. Esto indica que si la dimensión autorrealización del clima organizacional mejora, entonces la satisfacción laboral también mejorará.

Tercera: Existe una correlación significativa de 0.000 ($P < 0.05$) entre el involucramiento y la satisfacción laboral en los trabajadores, además, el Rho de Spearman de 0.731 obtenido, indicando que la relación positiva alta. Esto indica que si la dimensión involucramiento del clima organizacional mejora, entonces la satisfacción laboral también mejorará.

Cuarta: Existe una correlación significativa de 0.000 ($P < 0.05$) entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores, además, el Rho de Spearman de 0.776 obtenido, indicando que la relación es positiva alta. Esto indica que si la dimensión supervisión del clima organizacional mejora, entonces la satisfacción laboral también mejorará.

Quinta: Existe una correlación significativa ($p = 0.00 < 0.05$) entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores, además, el Rho de Spearman de 0.853 obtenido, indicando que la relación es positiva alta. Esto indica que si la dimensión comunicación del clima organizacional mejora, entonces la satisfacción laboral también mejorará.

Sexta: Existe una correlación significativa de 0.000 ($P < 0.05$) entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores, además, el Rho de Spearman de 0.717 obtenido, indicando que la relación es positiva alta. Esto indica que si la dimensión condiciones laborales del clima organizacional mejora, entonces la satisfacción laboral también mejorará.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al área de gestión de personal implementar programas y políticas que fomenten un clima organizacional positivo, promoviendo la comunicación y reconociendo el desempeño, con el objetivo de contribuir a fortalecer el desempeño y la mejora de la productividad en general.

Segunda: Se sugiere al área de personal fomentar un entorno de trabajo que brinde oportunidades de desarrollo y crecimiento personal a través de la meritocracia con el objetivo de proporcionar oportunidades para que los trabajadores se realicen personalmente y alcancen su máximo potencial.

Tercera: Se recomienda a todas las jefaturas de la institución fomentar un mayor involucramiento laboral de los trabajadores implementando estrategias para establecer canales de comunicación con el objetivo de involucrarse y otorgándoles un sentido de pertenencia fortaleciendo su conexión con la organización y mejorando la satisfacción laboral.

Cuarta: Se sugiere a las jefaturas mejorar la gestión de la supervisión implementando prácticas efectivas que promuevan una relación de confianza, comunicación clara y apoyo hacia los trabajadores, con el objetivo de fortalecer la relación entre los trabajadores y sus supervisores, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y a un ambiente laboral saludable y productivo.

Quinta: Se sugiere a todos los trabajadores de la institución mejorar los canales de comunicación en el entorno laboral implementando canales de comunicación abiertos y transparentes, promoviendo así una mayor comprensión, colaboración y confianza entre el equipo, lo que a su vez contribuye a una mayor satisfacción laboral.

Sexta: Se sugiere al área de personal mejorar las condiciones laborales implementando prácticas que valoran y recompensan el desempeño de los empleados con el objetivo de mejorar las

condiciones laborales, además de fortalecer la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, contribuyendo a resultados positivos para la empresa.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020) Justificación de la Investigación. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Araya, M. (2019) Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile, Revista Médica Risaralda, 25(2), 4-89. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16.-{ññi...r304>
- Arias, J. & Covino, M (2021) Diseño y metodología de la investigación. EnfoquesConsulting.
- Arroj, F.; Rabia, M.; Begum; S.; Abida, E. & Wasim , A. (2020) Investigation of socio-economic factors affecting women's work satisfaction and earning: a case study of southern punjab city dgkhan, Ilkogretim Online - Elementary Education Online, 19(4), 3203-3211. <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1618042736.pdf?1682997<c2c33>
- Bardales, M. (2021) "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú– 2020 [Tesis de Grado, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/ TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazalar, M. & Choquehuanca, C. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Revista de Investigación científica y tecnológica Llamkasun, 1(2), 35-51, DOI: <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bravo, T. & Valenzuela, S. (2020). Cuadernillo técnico de evaluación educativa. Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios.

Centro UC Medición Mide. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Brito, C.; Pitre, R. & Cardona, D. (2020) Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Burbano, J. & Campi, C. (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADM del Ecuador. *Pro Sciences. Revista de Producción, ciencias e investigación*, 6(45), 297-312. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45.2022pp297-312>

Bustamante, M. (2022) Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97697/Bustamante_VML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Canales, A.; López, J. & Napán, A. (2021) Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124-142, <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>

Canaza, H.; Flores, Y. & Verónica, T. (2021) Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos. *Revista Gestionar*. 1(31), 8- 17, DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001>

Carrión, B. (2018) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque año 2018 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, J., y Ruiz, LI. (2018). Relación del clima organizacional y la

satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos. Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas, 2017. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión, Morales]

Dávila, R.; Agüero, E; Ruiz, J. & Guanilo, C. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana de Gerencia, 26(5), 663-677. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Guevara, F. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2(1), 35-40. <https://doi.org/10.36314/cunori.v2i1.50>

Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2(1). 35-40. <https://doi.org/10.36314/cunori.v2i1.50>

Guillen, A. & Liendo A. (2021) Impacto de la satisfacción laboral en la calidad del servicio en el hotel Sonesta Arequipa, 2020 [Universidad Católica de Santa María]. <http://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20500.12920/10626/79.0189.TH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, J.; Ramirez, R.; Terán, N & Palomino, G. (2021) Clima organizacional en el sector público Latinoamericano, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mac Graw Hill.

Infobae (25 de abril de 2019) Clima laboral: según una encuesta. El 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo. Infobae.

<https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>

- Kim, H. R., & Lee, M. (2019). The impact of organizational climate on job satisfaction in public sector organizations in South Korea. *Journal of Organizational Change Management*, 32(5), 563-576.
- Liang, M.; Xin, Z.; Xiao, D. & Jianxiang, F. (2020) How to improve employee satisfaction and efficiency through different enterprise social media use, *Journal of Enterprise Information Management*, 34(3). <https://doi.org/10.1108/JEIM-10-2019-0321>
- Lizcano, N. & Barrios, K. (2018) Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en tres empresas de calzado de Piedecuesta, Santander. [Tesis de Grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5263/digital_36301.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy, S. & Chaucanes, G. (2021) Perception of the work environment of teachers and officials of a Municipal Educational Institution in the City of San Juan de Pasto, *Informes Psicológicos*, 21(2), pp.13-26 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01>
- Morales, D. y Gualli, L. (2021) "Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales"
- Noriega, G.; Toapanta, E.; Daquilema, J. & Vallejo, D. (2020) The rotation of personnel in the Municipal Decentralized Autonomous Governments and their impact on the organizational climate, *Knowledge*, 6(2019), 276-296. DOI 10.18502/keg.v5i2.6245
- Noboa, J.; Barrera, G. & Torres, D. (2018) Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24, <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>

- Ortíz, G. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Namora [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2336/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización internacional del trabajo (06 de mayo de 2019) La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores, ILO.org. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Redacción Gestión (20 de agosto de 2018) 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/?ref=gesr>
- Retana, J. (2022) Análisis de las características de un clima organizacional adecuado y ventajas que pueden brindarles a los trabajadores del Departamento de Mercadeo y Ventas de Alimentos Jack's, para mejorar su productividad, al primer cuatrimestre del 2022 [Tesis de grado, Universidad Latina de Costa Rica]. https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/17111/1/TFG_Ulatina_Javier_Retana_Sauma_20160111075.pdf
- Pedraza, N. & Bernal, I. (2018) El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. Revista Espacios, 39(13), 16-28, <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p16.pdf>
- Portocarrero, E. (2020) La corrupción y sus efectos en la gestión del gobierno municipal de Chachapoyas, región Amazonas, durante los años 2017 – 2018 [Tesis de Grado, Universidad Alas Peruanas].

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4273/Tesis_Gesti%C3%B3n_Gobierno_Municipal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Posso, R. & Bertheau, E. (2020) Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa* 2.0, 24(3), 205–223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Riebe, C.; Lever, R.; Hjertaas, K.; Cullen, A. & Catherine, N. (2020). Questionnaire Administration, Bc Healthy Connections Project. <https://childhealthpolicy.ca/wp-content/uploads/2020/11/Part-3-Questionnaire-Administration-2020.10.20.pdf>
- Romero, H.; Real, J.; Ordoñez, J.; Gavino, G. & Saldarriaga, G. (2021) Metodología de la investigación. Edicumbre Editorial Corporativa
- Rosales, G. (2020) El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FI%20NAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Ruíz, M. (2020) Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión – 2020 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49592/RUI_Z_VMA_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, D. (04 de junio de 2022) Evaluación del ambiente laboral y cultura. Great Place to Work. Kinkedin. <https://es.linkedin.com/pulse/evaluaci%C3%B3n-del-ambiente-laboral-y-cultura-great-place-human-express?trk=pulse->

article_more- articles_related-content-card

Sandoval, H.; Reyes, W. & Cabrera, M. (2020) El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018, Revista gobierno y gestión pública, 7(2), 26-42. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/RevistaGobiernoG/article/view/2407>.

Secretaria de Comunicación y Transportes (2019) Resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 (ECCO). PROMTEL. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/444192/ECCO_2018_y_PTCCO_2019.pdf

Shack, N.; Pérez, J. & Portugal, L. (2020) Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú, 2020. Documento de Política en control gubernamental. Contraloría General de la República. Lima, Perú. https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Castillo y Ruiz (2018) se entiende como el conjunto de atributos o propiedades que caracterizan a un ambiente laboral, las cuales son percibidas por las personas que laboran en ese lugar y las cuales son los principales en experimentar las distintas sensaciones que estos pueden producirles, ocasionando agrado, felicidad, satisfacción o por el contrario amargura o incomodidad.	El clima organizacional se refiere a las percepciones y actitudes compartidas por los miembros de una organización en relación con su ambiente laboral, y puede ser medido a través de un cuestionario con escala de Likert que incluya preguntas relacionadas con las variables de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la misión y objetivos. • Desarrollo personal. 	Totalmente de acuerdo 5
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el equipo de trabajo. • Valores organizacionales y cumplimiento de tareas. 	De acuerdo 4
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación en las tareas. • Seguimiento y control. 	Indeciso 3
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez de información • Relaciones interpersonales 	En desacuerdo 2
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación • Reconocimiento 	Total desacuerdo 1
Satisfacción laboral	Guillen y Liendo (2021), el cual indica que es el grado de complacencia que genera el lugar de trabajo y los cuales tiene como objetivo satisfacer la	La satisfacción laboral se define como la percepción positiva y generalizada que tienen los empleados sobre su trabajo y su ambiente laboral. Esta se	Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos materiales • Infraestructura 	Totalmente de acuerdo 5
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo económico • Pago por la labor 	De acuerdo

	mayor parte de las necesidades de estos, sean emocionales, económicos o físicas.	construye a partir de distintas dimensiones, que incluyen las condiciones físicas, los beneficios laborales, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad.	Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> ● Aceptación de los lineamientos 	4
				<ul style="list-style-type: none"> ● Aceptación de políticas 	3
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ● Interrelación con miembros ● Disfrutar su labor 	En desacuerdo
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Labores significativas para autorealzarse ● Resultados que logra 	2
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> ● Valoración de tareas ● Motivación para su trabajo 	Total desacuerdo
			Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> ● Relación con el jefe ● Valoración con relación a las tareas 	1

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Estimados trabajadores el propósito de esta investigación es determinar el grado de percepción del clima organizacional, para ello se le presente un grupo de preguntas con el cual puedes generar un gran aporte, al responder las preguntas, pues será de vital importancia para su interpretación. Es importante resalta que su participación es completamente anónima y será utilizada con fines de diagnóstico de dicho estudio. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar la encuesta si así no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, que lo creas conveniente.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítem	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Autorrealización					
1. El personal de la organización cumple con la misión y los objetivos establecidos.					
2. Los empleados se sienten motivados y comprometidos con la misión y los objetivos de la organización					
3. Se brindan oportunidades de desarrollo personal y crecimiento profesional en la organización					
4. La organización fomenta el desarrollo personal y profesional de sus empleados.					
Dimensión: Involucramiento laboral					
5. Existe un alto nivel de compromiso y trabajo en equipo en el ambiente laboral.					
6. El trabajo en equipo es valorado y promovido en la organización					
7. Los valores organizacionales son promovidos y respetados en el desempeño de las tareas.					
8. Existe coherencia entre los valores organizacionales y las tareas que se realizan.					
Dimensión: Supervisión					
9. La organización brinda una orientación clara sobre las tareas y responsabilidades de cada empleado.					
10. Los empleados reciben la orientación y el apoyo necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.					
11. Se realiza un seguimiento regular y efectivo del desempeño de los empleados.					
12. Existe un sistema eficiente de seguimiento y control del desempeño de los empleados					
Dimensión: Comunicación					
13. La información fluye de manera fluida y efectiva en la					

organización.					
14. La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente en la organización.					
15. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son cordiales y respetuosas.					
16. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son amigables y colaborativas.					
Dimensión: Condiciones laborales					
17. La organización ofrece una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado.					
18. La compensación que se ofrece a los empleados es competitiva en comparación con el mercado laboral.					
19. Se reconoce y valora el desempeño y los logros de los empleados.					
20. Se reconoce y se premia el buen desempeño de los empleados de manera regular.					

Cuestionario de satisfacción laboral

Estimados trabajadores el propósito de esta investigación es determinar el grado de percepción de la satisfacción laboral, para ello se le presente un grupo de preguntas con el cual puedes generar un gran aporte, al responder las preguntas, pues será de vital importancia para su interpretación. Es importante resalta que su participación es completamente anónima y será utilizada con fines de diagnóstico de dicho estudio. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar la encuesta si así no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, que lo creas conveniente.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítem	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales					
1. Estás satisfecho/a con los elementos materiales proporcionados por la organización para realizar tu trabajo (equipos, herramientas, materiales, etc.)					
2. Consideras que los elementos materiales proporcionados por la organización son adecuados y contribuyen a tu satisfacción laboral.					
3. Estás satisfecho/a con la calidad de la infraestructura física en la que realizas tu trabajo (oficinas, instalaciones, espacios de trabajo, etc.)					
4. Consideras que la infraestructura física de la organización es adecuada y contribuye a tu satisfacción laboral					
Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos					
5. Estás satisfecho/a con los incentivos económicos (bonificaciones, comisiones, beneficios, etc.) que recibes por tu desempeño laboral.					
6. Consideras que los incentivos económicos que recibes son justos y adecuados en relación con tu trabajo y esfuerzo.					
7. Estás satisfecho/a con el nivel de remuneración que recibes por tu trabajo.					
8. Consideras que el pago que recibes por tu labor es justo y acorde a tus responsabilidades y desempeño					
Dimensión: Políticas Administrativas					
9. Te sientes satisfecho/a con el grado de aceptación y cumplimiento de los lineamientos y normas establecidos por la organización.					
10. Consideras que los lineamientos y normas establecidos por la organización son claros y razonables.					
11. Estás satisfecho/a con las políticas y procedimientos de la organización en relación con tu trabajo.					

12. Consideras que las políticas y procedimientos de la organización son adecuados y facilitan tu satisfacción laboral.					
Dimensión: Relaciones sociales					
13. Estás satisfecho/a con la calidad de las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento.					
14. Consideras que las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento contribuyen a tu satisfacción laboral.					
15. Disfrutas tu labor y encuentras satisfacción en las tareas que realizas.					
16. Sientes que tu trabajo te brinda satisfacción personal y te resulta gratificante.					
Dimensión: Desarrollo personal					
17. Consideras que las labores que realizas son significativas y te permiten autorrealizarte.					
18. Sientes que tu trabajo te brinda la oportunidad de desarrollarte y alcanzar tus metas personales y profesionales.					
19. Te sientes satisfecho/a con los resultados y logros que obtienes en tu trabajo.					
20. Consideras que los resultados y logros que obtienes en tu trabajo son satisfactorios y te brindan satisfacción laboral.					
Dimensión: Desempeño de tareas					
21. Sientes que tus tareas y responsabilidades son valoradas y reconocidas en la organización.					
22. Consideras que la organización valora y reconoce tus tareas y responsabilidades de manera adecuada.					
23. Te sientes motivado/a y entusiasmado/a en tu trabajo.					
24. Consideras que tu trabajo te motiva y te brinda un sentido de propósito y satisfacción.					
Dimensión: Relación con la autoridad					
25. Estás satisfecho/a con la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor.					
26. Consideras que la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor contribuyen a tu satisfacción laboral.					
27. Te sientes valorado/a y reconocido/a por la organización en relación con las tareas que realizas.					
28. Consideras que la organización valora y reconoce tus habilidades y contribuciones en relación con las tareas que realizas.					

Anexo 03: Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.

Investigador (a) (es): Ramos Granado, Katia Milagros

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Esta investigación se realizara debido a que el clima organizacional depende de varios factores para ser adecuada, una de ellos puede ser la falta de comunicación efectiva entre los distintos niveles jerárquicos, lo que genera ambigüedad en las tareas y funciones a desempeñar, esto puede generar estrés y frustración en los trabajadores, lo que a su vez afecta su satisfacción laboral y su compromiso con la organización, debido a ello se quiere conocer como estas variables se relacionan, con el objetivo de tomar decisiones que eviten estos problemas.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en losambientes de una institución edil de la provincia de Huaylas.

3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Anexo 04: Evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Maestra: Ruiz Villavicencio, Giovana Edith

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 22, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

RAMOS GRANADO, KATIA MILAGROS

D.N.I: 70746868



Niveles o rango:	Correlacional
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	2023

4. Presentación de instrumentos para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral elaborado por Katia Milagros Ramos Granados en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mida la variable 01: Clima organizacional
Definición de la variable:

Castillo y Ruiz (2018) se entiende como el conjunto de atributos o propiedades que caracterizan a un ambiente laboral, las cuales son percibidas por las personas que laboran en ese lugar y las cuales son los principales en experimentar las distintas sensaciones que estos pueden producirles, ocasionando agrado, felicidad, satisfacción o por el contrario amargura o incomodidad.

Dimensión 1: Autorrealización

Referida a como los empleados están percibiéndolas oportunidades que tienen para desarrollar sus habilidades y talentos, y que su trabajo tiene un propósito significativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento de la misión y objetivos.	1. El personal de la organización cumple con la misión y los objetivos establecidos.	4	4	4	
	2. Los empleados se sienten motivados y comprometidos con la misión y los objetivos de la organización	4	4	4	
Desarrollo personal.	3. Se brindan oportunidades de desarrollo personal y crecimiento profesional en la organización	4	4	4	
	4. La organización fomenta el desarrollo personal y profesional de sus empleados.	4	4	4	



Dimensión 2: Involucramiento laboral

Es el grado con el que los trabajadores están comprometidos y motivados en su trabajo, y a la identificación que tienen con la organización y sus objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso con el equipo de trabajo.	5. Existe un alto nivel de compromiso y trabajo en equipo en el ambiente laboral.	4	4	4	
	6. El trabajo en equipo es valorado y promovido en la organización	4	4	4	
Valores organizacionales y cumplimiento de tareas.	7. Los valores organizacionales son promovidos y respetados en el desempeño de las tareas.	4	4	4	
	8. Existe coherencia entre los valores organizacionales y las tareas que se realizan.	4	4	4	



Dimensión 3: Supervisión

Es como los trabajadores de una empresa perciben el apoyo recibido y retroalimentación recibida de sus supervisores, así como el grado en que los supervisores establecen expectativas claras y realistas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Orientación en las tareas.	9. La organización brinda una orientación clara sobre las tareas y responsabilidades de cada empleado.	4	4	4	
	10. Los empleados reciben la orientación y el apoyo necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	4	4	4	
Seguimiento y control	11. Se realiza un seguimiento regular y efectivo del desempeño de los empleados.	4	4	4	
	12. Existe un sistema de control eficiente que mida adecuadamente el cumplimiento de las funciones de los empleados.	4	4	4	



Dimensión 4: Comunicación

Es la percepción de los trabajadores de la comunicación efectiva y abierta existente en la organización, en todos sus niveles y líneas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Fluidez de información	13. La información circula de manera fluida a través de todos los niveles de la organización.	4	4	4	
	14. La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente en la organización.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	15. Las relaciones interpersonales de los miembros de la organización son cordiales y respetuosas.	4	4	4	
	16. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son amigables y colaborativas.	4	4	4	



Dimensión 5: Condiciones laborales

se refiere a las características y circunstancias del entorno de trabajo y como estas tienen una influencia en el bienestar, satisfacción y productividad de los trabajadores, además pueden incluir aspectos físicos, psicológicos y sociales del lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compensación	17. La organización ofrece una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado.	4	4	4	
	18. La compensación que se ofrece a los empleados es significativa en comparación con el mercado laboral.	4	4	4	
Reconocimiento	19. Se reconoce y valora el desempeño y los logros de los empleados.	4	4	4	
	20. Se reconoce y se premia el buen desempeño de los empleados de manera regular.	4	4	4	

Mg. Giovana Ruiz Villavicencio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Guillen y Liendo (2021), el cual indica que es el grado de complacencia que genera el lugar de trabajo y los cuales tiene como objetivosatisfacer la mayor parte de las necesidades de estos, sean emocionales, económicos o físicas.

Dimensión 1: Condiciones físicas

son las características del entorno del trabajo, como el espacio de trabajo, el ruido, la temperatura, la limpieza, la iluminación, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Elementos materiales	1. Estás satisfecho/a con los elementos materiales proporcionados por la organización para realizar tu trabajo (equipos, herramientas, materiales, etc.)	4	4	4	
	2. Consideras que los elementos materiales proporcionados por la organización son adecuados y contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Infraestructura	3. Estás satisfecho/a con la calidad de la infraestructura física en la que realizas tu trabajo (oficinas, instalaciones, espacios de trabajo, etc.	4	4	4	
	4. Consideras que la infraestructura física de la organización es adecuada y contribuye a tu satisfacción laboral	4	4	4	



Dimensión 2: Beneficios laborales

Está relacionado a los incentivos que reciben los trabajadores por su desempeño, como el salario, los bonos, los seguros médicos, las vacaciones, la jubilación, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incentivo económico	5. Estás satisfecho/a con los incentivos económicos (bonificaciones, comisiones, beneficios, etc.) que recibes por tu desempeño laboral.	4	4	4	
	6. Consideras que los incentivos económicos que recibes son justos y adecuados en relación con tu trabajo y esfuerzo.	4	4	4	
Pago por la labor	7. Estás satisfecho/a con el nivel de remuneración que recibes por tu trabajo.	4	4	4	
	8. Consideras que el pago que recibes por tu labor es justo y acorde a tus responsabilidades y desempeño	4	4	4	



Dimensión 3: Políticas administrativas

Pueden ser enfocadas en los procedimientos, políticas y normas, instaurados por la empresa, considerando las políticas de promoción, la evaluación del desempeño, la comunicación interna, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Aceptación de los lineamientos	9. Te sientes satisfecho/a con el grado de aceptación y cumplimiento de los lineamientos y normas establecidos por la organización.	4	4	4	
	10. Consideras que los lineamientos y normas establecidos por la organización son claros y razonables.	4	4	4	
Aceptación de políticas	11. Estás satisfecho/a con las políticas y procedimientos de la organización en relación con tu trabajo.	4	4	4	
	12. Consideras que las políticas y procedimientos de la organización son adecuados y facilitan tu satisfacción laboral.	4	4	4	



Dimensión 4: Relaciones sociales

Son las relaciones interpersonales de calidad que existe en los trabajadores, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Interrelación con miembros	13. Estás satisfecho/a con la calidad de las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento.	4	4	4	
	14. Consideras que las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Disfrutar su labor	15. Disfrutas tu labor y encuentras satisfacción en las tareas que realizas.	4	4	4	
	16. Sientes que tu trabajo te brinda satisfacción personal y te resulta gratificante.	4	4	4	



Dimensión 5: Desarrollo social

Se refiere a las oportunidades brindadas por la empresa buscando el desarrollo tanto personal como profesional de los empleados, como la formación, el coaching, el mentoring, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Labores significativas para autorrealizarse	17. Consideras que las labores que realizas son significativas y te permiten autorrealizarte.	4	4	4	
	18. Sientes que tu trabajo te brinda la oportunidad de desarrollarte y alcanzar tus metas personales y profesionales.				
Resultados que logra	19. Te sientes satisfecho/a con los resultados y logros que obtienes en tu trabajo.	4	4	4	
	20. Consideras que los resultados y logros que obtienes en tu trabajo son satisfactorios y te brindan satisfacción laboral.	4	4	4	



Dimensión 6: Desempeño de tareas

Se refiere a la satisfacción que se experimenta al realizar las tareas asignadas, incluyendo el nivel de desafío, la variedad, la complejidad y la autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Valoración de tareas	21. Sientes que tus tareas y responsabilidades son valoradas y reconocidas en la organización.	4	4	4	
	22. Consideras que la organización valora y reconoce tus tareas y responsabilidades de manera adecuada.	4	4	4	
Motivación para su trabajo	23. Te sientes motivado/a y entusiasmado/a en tu trabajo.	4	4	4	
	24. Consideras que tu trabajo te motiva y te brinda un sentido de propósito y satisfacción.	4	4	4	



Dimensión 7: Relación con la autoridad

Es la percepción que tienen los trabajadores sobre la relación con sus superiores, incluyendo la calidad de la comunicación, el apoyorecibido, el nivel de participación en la toma de decisiones, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relación con el jefe	25. Estás satisfecho/a con la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor.	4	4	4	
	26. Consideras que la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Valoración con relación a las tareas	27. Te sientes valorado/a y reconocido/a por la organización en relación con las tareas que realizas.	4	4	4	
	28. Consideras que la organización valora y reconoce tus habilidades y contribuciones en relación con las tareas que realizas.	4	4	4	

Mg. Giovana Ruiz Villavicencio



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Maestra: Durand Coloma, Jaqueline Doris

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 22, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

RAMOS GRANADO, KATIA MILAGROS

D.N.I: 70746868



Niveles o rango:	Correlacional
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	2023

5. Presentación de instrumentos para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral elaborado por Katia Milagros Ramos Granados en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



o importante, es decir debe ser incluido.	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mida la variable 01: Clima organizacional
Definición de la variable:

Castillo y Ruiz (2018) se entiende como el conjunto de atributos o propiedades que caracterizan a un ambiente laboral, las cuales son percibidas por las personas que laboran en ese lugar y las cuales son los principales en experimentar las distintas sensaciones que estos pueden producirles, ocasionando agrado, felicidad, satisfacción o por el contrario amargura o incomodidad.

Dimensión 1: Autorrealización

Referida a como los empleados están percibiéndolas oportunidades que tienen para desarrollar sus habilidades y talentos, y que su trabajo tiene un propósito significativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento de la misión y objetivos.	21. El personal de la organización cumple con la misión y los objetivos establecidos.	4	4	4	
	22. Los empleados se sienten motivados y comprometidos con la misión y los objetivos de la organización	4	4	4	
Desarrollo personal.	23. Se brindan oportunidades de desarrollo personal y crecimiento profesional en la organización	4	4	4	
	24. La organización fomenta el desarrollo personal y profesional de sus empleados.	4	4	4	



Dimensión 2: Involucramiento laboral

Es el grado con el que los trabajadores están comprometidos y motivados en su trabajo, y a la identificación que tienen con la organización y sus objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso con el equipo de trabajo.	25. Existe un alto nivel de compromiso y trabajo en equipo en el ambiente laboral.	4	4	4	
	26. El trabajo en equipo es valorado y promovido en la organización	4	4	4	
Valores organizacionales y cumplimiento de tareas.	27. Los valores organizacionales son promovidos y respetados en el desempeño de las tareas.	4	4	4	
	28. Existe coherencia entre los valores organizacionales y las tareas que se realizan.	4	4	4	



Dimensión 3: Supervisión

Es como los trabajadores de una empresa perciben el apoyo recibido y retroalimentación recibida de sus supervisores, así como el grado en que los supervisores establecen expectativas claras y realistas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Orientación en las tareas.	29. La organización brinda una orientación clara sobre las tareas y responsabilidades de cada empleado.	4	4	4	
	30. Los empleados reciben la orientación y el apoyo necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	4	4	4	
Seguimiento y control	31. Se realiza un seguimiento regular y efectivo del desempeño de los empleados.	4	4	4	
	32. Existe un sistema de control eficiente que mida adecuadamente el cumplimiento de las funciones de los empleados.	4	4	4	



Dimensión 4: Comunicación

Es la percepción de los trabajadores de la comunicación efectiva y abierta existente en la organización, en todos sus niveles y líneas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Fluidez de información	33. La información circula de manera fluida a través de todos los niveles de la organización.	4	4	4	
	34. La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente en la organización.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	35. Las relaciones interpersonales de los miembros de la organización son cordiales y respetuosas.	4	4	4	
	36. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son amigables y colaborativas.	4	4	4	



se refiere a las características y circunstancias del entorno de trabajo y como estas tienen una influencia en el bienestar, satisfacción y productividad de los trabajadores, además pueden incluir aspectos físicos, psicológicos y sociales del lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compensación	37. La organización ofrece una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado.	4	4	4	
	38. La compensación que se ofrece a los empleados es significativa en comparación con el mercado laboral.	4	4	4	
Reconocimiento	39. Se reconoce y valora el desempeño y los logros de los empleados.	4	4	4	
	40. Se reconoce y se premia el buen desempeño de los empleados de manera regular.	4	4	4	

Mg. Jacqueline Doris Durand Coloma



Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Guillen y Liendo (2021), el cual indica que es el grado de complacencia que genera el lugar de trabajo y los cuales tiene como objetivo satisfacer la mayor parte de las necesidades de estos, sean emocionales, económicos o físicas.

Dimensión 1: Condiciones físicas

son las características del entorno del trabajo, como el espacio de trabajo, el ruido, la temperatura, la limpieza, la iluminación, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Elementos materiales	29. Estás satisfecho/a con los elementos materiales proporcionados por la organización para realizar tu trabajo (equipos, herramientas, materiales, etc.)	4	4	4	
	30. Consideras que los elementos materiales proporcionados por la organización son adecuados y contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Infraestructura	31. Estás satisfecho/a con la calidad de la infraestructura física en la que realizas tu trabajo (oficinas, instalaciones, espacios de trabajo, etc.	4	4	4	
	32. Consideras que la infraestructura física de la organización es adecuada y contribuye a tu satisfacción laboral	4	4	4	



Dimensión 2: Beneficios laborales

Está relacionado a los incentivos que reciben los trabajadores por su desempeño, como el salario, los bonos, los seguros médicos, las vacaciones, la jubilación, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incentivo económico	33. Estás satisfecho/a con los incentivos económicos (bonificaciones, comisiones, beneficios, etc.) que recibes por tu desempeño laboral.	4	4	4	
	34. Consideras que los incentivos económicos que recibes son justos y adecuados en relación con tu trabajo y esfuerzo.	4	4	4	
Pago por la labor	35. Estás satisfecho/a con el nivel de remuneración que recibes por tu trabajo.	4	4	4	
	36. Consideras que el pago que recibes por tu labor es justo y acorde a tus responsabilidades y desempeño	4	4	4	



Dimensión 3: Políticas administrativas

Pueden ser enfocadas en los procedimientos, políticas y normas, instaurados por la empresa, considerando las políticas de promoción, la evaluación del desempeño, la comunicación interna, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Aceptación de los lineamientos	37. Te sientes satisfecho/a con el grado de aceptación y cumplimiento de los lineamientos y normas establecidos por la organización.	4	4	4	
	38. Consideras que los lineamientos y normas establecidos por la organización son claros y razonables.	4	4	4	
Aceptación de políticas	39. Estás satisfecho/a con las políticas y procedimientos de la organización en relación con tu trabajo.	4	4	4	
	40. Consideras que las políticas y procedimientos de la organización son adecuados y facilitan tu satisfacción laboral.	4	4	4	



Dimensión 4: Relaciones sociales

Son las relaciones interpersonales de calidad que existe en los trabajadores, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Interrelación con miembros	41. Estás satisfecho/a con la calidad de las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento.	4	4	4	
	42. Consideras que las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Disfrutar su labor	43. Disfrutas tu labor y encuentras satisfacción en las tareas que realizas.	4	4	4	
	44. Sientes que tu trabajo te brinda satisfacción personal y te resulta gratificante.	4	4	4	



Dimensión 5: Desarrollo social

Se refiere a las oportunidades brindadas por la empresa buscando el desarrollo tanto personal como profesional de los empleados, comola formación, el coaching, el mentoring, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Labores significativas para autorrealizarse	45. Consideras que las labores que realizas son significativas y te permiten autorrealizarte.	4	4	4	
	46. Sientes que tu trabajo te brinda la oportunidad de desarrollarte y alcanzar tus metas personales y profesionales	4	4	4	
Resultados que logra	47. Te sientes satisfecho/a con los resultados y logros que obtienes en tu trabajo.	4	4	4	
	48. Consideras que los resultados y logros que obtienes en tu trabajo son satisfactorios y te brindan satisfacción laboral.	4	4	4	



Dimensión 6: Desempeño de tareas

Se refiere a la satisfacción que se experimenta al realizar las tareas asignadas, incluyendo el nivel de desafío, la variedad, la complejidad y la autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Valoración de tareas	49. Sientes que tus tareas y responsabilidades son valoradas y reconocidas en la organización.	4	4	4	
	50. Consideras que la organización valora y reconoce tus tareas y responsabilidades de manera adecuada.	4	4	4	
Motivación para su trabajo	51. Te sientes motivado/a y entusiasmado/a en tu trabajo.	4	4	4	
	52. Consideras que tu trabajo te motiva y te brinda un sentido de propósito y satisfacción.	4	4	4	



Dimensión 7: Relación con la autoridad

Es la percepción que tienen los trabajadores sobre la relación con sus superiores, incluyendo la calidad de la comunicación, el apoyo recibido, el nivel de participación en la toma de decisiones, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relación con el jefe	53. Estás satisfecho/a con la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor.	4	4	4	
	54. Consideras que la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Valoración con relación a las tareas	55. Te sientes valorado/a y reconocido/a por la organización en relación con las tareas que realizas.	4	4	4	
	56. Consideras que la organización valora y reconoce tus habilidades y contribuciones en relación con las tareas que realizas.	4	4	4	

Mg. Jacqueline Doris Durand Coloma



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Maestra: Ramos Granados, Yessi

LeidyPresente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 22, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

RAMOS GRANADO, KATIA MILAGROS

D.N.I: 70746868



Escala:	Liker 1-5 Ordinal
Niveles o rango:	Correlacional
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	2023

6. Presentación de instrumentos para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral elaborado por Katia Milagros Ramos Granados en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio



Instrumento que mida la variable 01: Clima organizacional

Definición de la variable:

Castillo y Ruiz (2018) se entiende como el conjunto de atributos o propiedades que caracterizan a un ambiente laboral, las cuales son percibidas por las personas que laboran en ese lugar y las cuales son los principales en experimentar las distintas sensaciones que estos pueden producirles, ocasionando agrado, felicidad, satisfacción o por el contrario amargura o incomodidad.

Dimensión 1: Autorrealización

Referida a como los empleados están percibiéndolas oportunidades que tienen para desarrollar sus habilidades y talentos, y que su trabajo tiene un propósito significativo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cumplimiento de la misión y objetivos.	41. El personal de la organización cumple con la misión y los objetivos establecidos.	4	4	4	
	42. Los empleados se sienten motivados y comprometidos con la misión y los objetivos de la organización	4	4	4	
Desarrollo personal.	43. Se brindan oportunidades de desarrollo personal y crecimiento profesional en la organización	4	4	4	
	44. La organización fomenta el desarrollo personal y profesional de sus empleados.	4	4	4	

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Es el grado con el que los trabajadores están comprometidos y motivados en su trabajo, y a la identificación que tienen con la organización y sus objetivos.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso con el equipo de trabajo.	45. Existe un alto nivel de compromiso y trabajo en equipo en el ambiente laboral.	4	4	4	
	46. El trabajo en equipo es valorado y promovido en la organización	4	4	4	
Valores organizacionales y cumplimiento de tareas.	47. Los valores organizacionales son promovidos y respetados en el desempeño de las tareas.	4	4	4	
	48. Existe coherencia entre los valores organizacionales y las tareas que se realizan.	4	4	4	

Dimensión 3: Supervisión

Es como los trabajadores de una empresa perciben el apoyo recibido y retroalimentación recibida de sus supervisores, así como el grado en que los supervisores establecen expectativas claras y realistas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Orientación en las tareas.	49. La organización brinda una orientación clara sobre las tareas y responsabilidades de cada empleado.	4	4	4	
	50. Los empleados reciben la orientación y el apoyo necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	4	4	4	



Seguimiento y control	51. Se realiza un seguimiento regular y efectivo del desempeño de los empleados.	4	4	4	
	52. Existe un sistema de control eficiente que mida adecuadamente el cumplimiento de las funciones de los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Comunicación

Es la percepción de los trabajadores de la comunicación efectiva y abierta existente en la organización, en todos sus niveles y líneas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Fluidez de información	53. La información circula de manera fluida a través de todos los niveles de la organización.	4	4	4	
	54. La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente en la organización.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	55. Las relaciones interpersonales de los miembros de la organización son cordiales y respetuosas.	4	4	4	
	56. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son amigables y colaborativas.	4	4	4	

Dimensión 5: Condiciones laborales

se refiere a las características y circunstancias del entorno de trabajo y como estas tienen una influencia en el bienestar, satisfacción y productividad de los trabajadores, además pueden incluir aspectos físicos, psicológicos y sociales del lugar de trabajo.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compensación	57. La organización ofrece una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado.	4	4	4	
	58. La compensación que se ofrece a los empleados es significativa en comparación con el mercado laboral.	4	4	4	
Reconocimiento	59. Se reconoce y valora el desempeño y los logros de los empleados.	4	4	4	
	60. Se reconoce y se premia el buen desempeño de los empleados de manera regular.	4	4	4	

Mg. Yessi Leidy Ramos Granados

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Guillen y Liendo (2021), el cual indica que es el grado de complacencia que genera el lugar de trabajo y los cuales tiene como objetivosatisfacer la mayor parte de las necesidades de estos, sean emocionales, económicos o físicas.

son las características del entorno del trabajo, como el espacio de trabajo, el ruido, la temperatura, la limpieza, la iluminación, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Elementos materiales	57. Estás satisfecho/a con los elementos materiales proporcionados por la organización para realizar tu trabajo (equipos, herramientas, materiales, etc.)	4	4	4	
	58. Consideras que los elementos materiales proporcionados por la organización son adecuados y contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Infraestructura	59. Estás satisfecho/a con la calidad de la infraestructura física en la que realizas tu trabajo (oficinas, instalaciones, espacios de trabajo, etc.)	4	4	4	
	60. Consideras que la infraestructura física de la organización es adecuada y contribuye a tu satisfacción laboral	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios laborales

Está relacionado a los incentivos que reciben los trabajadores por su desempeño, como el salario, los bonos, los seguros médicos, las vacaciones, la jubilación, entre otros.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incentivo económico	61. Estás satisfecho/a con los incentivos económicos (bonificaciones, comisiones, beneficios, etc.) que recibes por tu desempeño laboral.	4	4	4	
	62. Consideras que los incentivos económicos que recibes son justos y adecuados en relación con tu trabajo y esfuerzo.	4	4	4	
Pago por la labor	63. Estás satisfecho/a con el nivel de remuneración que recibes por tu trabajo.	4	4	4	
	64. Consideras que el pago que recibes por tu labor es justo y acorde a tus responsabilidades y desempeño	4	4	4	

Dimensión 3: Políticas administrativas

Pueden ser enfocadas en los procedimientos, políticas y normas, instaurados por la empresa, considerando las políticas de promoción, la evaluación del desempeño, la comunicación interna, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------------------------



Aceptación de los lineamientos	65. Te sientes satisfecho/a con el grado de aceptación y cumplimiento de los lineamientos y normas establecidos por la organización.	4	4	4	
	66. Consideras que los lineamientos y normas establecidos por la organización son claros y razonables.	4	4	4	
Aceptación de políticas	67. Estás satisfecho/a con las políticas y procedimientos de la organización en relación con tu trabajo.	4	4	4	
	68. Consideras que las políticas y procedimientos de la organización son adecuados y facilitan tu satisfacción laboral.	4	4	4	



Dimensión 4: Relaciones sociales

Son las relaciones interpersonales de calidad que existe en los trabajadores, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Interrelación con miembros	69. Estás satisfecho/a con la calidad de las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento.	4	4	4	
	70. Consideras que las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Disfrutar su labor	71. Disfrutas tu labor y encuentras satisfacción en las tareas que realizas.	4	4	4	
	72. Sientes que tu trabajo te brinda satisfacción personal y te resulta gratificante.	4	4	4	



Dimensión 5: Desarrollo social

Se refiere a las oportunidades brindadas por la empresa buscando el desarrollo tanto personal como profesional de los empleados, comola formación, el coaching, el mentoring, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Labores significativas para autorrealizarse	73. Consideras que las labores que realizas son significativas y te permiten autorrealizarte.	4	4	4	
	74. Sientes que tu trabajo te brinda la oportunidad de desarrollarte y alcanzar tus metas personales y profesionales.	4	4	4	
Resultados que logra	75. Te sientes satisfecho/a con los resultados y logros que obtienes en tu trabajo.	4	4	4	
	76. Consideras que los resultados y logros que obtienes en tu trabajo son satisfactorios y te brindan satisfacción laboral.	4	4	4	



Dimensión 6: Desempeño de tareas

Se refiere a la satisfacción que se experimenta al realizar las tareas asignadas, incluyendo el nivel de desafío, la variedad, la complejidad y la autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Valoración de tareas	77. Sientes que tus tareas y responsabilidades son valoradas y reconocidas en la organización.	4	4	4	
	78. Consideras que la organización valora y reconoce tus tareas y responsabilidades de manera adecuada.	4	4	4	
Motivación para su trabajo	79. Te sientes motivado/a y entusiasmado/a en tu trabajo.	4	4	4	
	80. Consideras que tu trabajo te motiva y te brinda un sentido de propósito y satisfacción.	4	4	4	



Dimensión 7: Relación con la autoridad

Es la percepción que tienen los trabajadores sobre la relación con sus superiores, incluyendo la calidad de la comunicación, el apoyorecibido, el nivel de participación en la toma de decisiones, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Relación con el jefe	81. Estás satisfecho/a con la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor.	4	4	4	
	82. Consideras que la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor contribuyen a tu satisfacción laboral.	4	4	4	
Valoración con relación a las tareas	83. Te sientes valorado/a y reconocido/a por la organización en relación con las tareas que realizas.	4	4	4	
	84. Consideras que la organización valora y reconoce tus habilidades y contribuciones en relación con las tareas que realizas.	4	4	4	

Mg. Yessi Leidy Ramos Granados

Variable 1: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	20

Estadísticas de total de elemento	
Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
El personal de la organización cumple con la misión y los objetivos establecidos.	,969
Los empleados se sienten motivados y comprometidos con la misión y los objetivos de la organización	,969
Se brindan oportunidades de desarrollo personal y crecimiento profesional en la organización	,969
La organización fomenta el desarrollo personal y profesional de sus empleados.	,969
Existe un alto nivel de compromiso y trabajo en equipo en el ambiente laboral.	,969
El trabajo en equipo es valorado y promovido en la organización	,968
Los valores organizacionales son promovidos y respetados en el desempeño de las tareas.	,968
Existe coherencia entre los valores organizacionales y las tareas que se realizan.	,968
La organización brinda una orientación clara sobre las tareas y responsabilidades de cada empleado.	,968
Los empleados reciben la orientación y el apoyo necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	,968
Se realiza un seguimiento regular y efectivo del desempeño de los empleados.	,969
Existe un sistema eficiente de seguimiento y control del desempeño de los empleados	,969
La información fluye de manera fluida y efectiva en la organización.	,968
La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente en la organización.	,968
Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son cordiales y respetuosas.	,968
Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son amigables y colaborativas.	,968
La organización ofrece una compensación justa y adecuada por el trabajo realizado.	,968
La compensación que se ofrece a los empleados es competitiva en comparación con el mercado laboral.	,969
Se reconoce y valora el desempeño y los logros de los empleados.	,968
Se reconoce y se premia el buen desempeño de los empleados de manera regular.	,970

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	28

Estadísticas de total de elemento	
Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Estás satisfecho/a con los elementos materiales proporcionados por la organización para realizar tu trabajo (equipos, herramientas, materiales, etc.)	,974
Consideras que los elementos materiales proporcionados por la organización son adecuados y contribuyen a tu satisfacción laboral.	,974
Estás satisfecho/a con la calidad de la infraestructura física en la que realizas tu trabajo (oficinas, instalaciones, espacios de trabajo, etc.	,973
Consideras que la infraestructura física de la organización es adecuada y contribuye a tu satisfacción laboral	,974
Estás satisfecho/a con los incentivos económicos (bonificaciones, comisiones, beneficios, etc.) que recibes por tu desempeño laboral.	,974
Consideras que los incentivos económicos que recibes son justos y adecuados en relación con tu trabajo y esfuerzo.	,974
Estás satisfecho/a con el nivel de remuneración que recibes por tu trabajo.	,974
Consideras que el pago que recibes por tu labor es justo y acorde a tus responsabilidades y desempeño	,974
Te sientes satisfecho/a con el grado de aceptación y cumplimiento de los lineamientos y normas establecidos por la organización.	,974
Consideras que los lineamientos y normas establecidos por la organización son claros y razonables.	,973
Estás satisfecho/a con las políticas y procedimientos de la organización en relación con tu trabajo.	,974
Consideras que las políticas y procedimientos de la organización son adecuados y facilitan tu satisfacción laboral.	,973
Estás satisfecho/a con la calidad de las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento.	,973
Consideras que las relaciones y la interacción con los miembros de tu equipo o departamento contribuyen a tu satisfacción laboral.	,973
Disfrutas tu labor y encuentras satisfacción en las tareas que realizas.	,974
Sientes que tu trabajo te brinda satisfacción personal y te resulta gratificante.	,973
Consideras que las labores que realizas son significativas y te permiten autorrealizarte.	,975
Sientes que tu trabajo te brinda la oportunidad de desarrollarte y alcanzar tus metas personales y profesionales.	,974
Te sientes satisfecho/a con los resultados y logros que obtienes en tu trabajo.	,973
Consideras que los resultados y logros que obtienes en tu trabajo son satisfactorios y te brindan satisfacción laboral.	,974

Sientes que tus tareas y responsabilidades son valoradas y reconocidas en la organización.	,974
Consideras que la organización valora y reconoce tus tareas y responsabilidades de manera adecuada.	,973
Te sientes motivado/a y entusiasmado/a en tu trabajo.	,973
Consideras que tu trabajo te motiva y te brinda un sentido de propósito y satisfacción.	,974
Estás satisfecho/a con la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor.	,974
Consideras que la relación y la comunicación con tu jefe o supervisor contribuyen a tu satisfacción laboral.	,974
Te sientes valorado/a y reconocido/a por la organización en relación con las tareas que realizas.	,973
Consideras que la organización valora y reconoce tus habilidades y contribuciones en relación con las tareas que realizas.	,973

Anexo 06: Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Clima organizacional				
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023?	Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la misión y objetivos. • Desarrollo personal. 	1-4	Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indeciso 3 En desacuerdo 2 Total, desacuerdo 1	Bajo [20-46] Medio [47-73] Alto [74-100]
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el equipo de trabajo. • Valores organizacionales y cumplimiento de tareas. 	5-8		
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación en las tareas. • Seguimiento y control. 	9-12		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez de información • Relaciones interpersonales 	13-16		
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación • Reconocimiento 	17-20					
Variable 2: Satisfacción laboral							
(i) ¿Cómo se relaciona la autorrealización con la satisfacción laboral en los trabajadores? (ii) ¿Cómo se relaciona el involucramiento con la satisfacción laboral en los trabajadores? (iii) ¿Cómo se relaciona la supervisión con la satisfacción laboral en los trabajadores? (iv) ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral en los trabajadores? (v) ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con la satisfacción laboral en los trabajadores?	(i) Determinar la relación entre la autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores. (ii) Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iii) Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iv) Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores. (v) Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores.	(i) Existe una relación significativa entre la autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores. (ii) Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iii) Existe una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores. (iv) Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores. (v) Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos materiales • Infraestructura 	1-5	Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indeciso 3 En desacuerdo 2 Total desacuerdo 1	Bajo [36-84] Medio [85-132] Alto [133-180]
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo económico • Pago por la labor 	6-9		
			Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de los lineamientos • Aceptación de políticas 	10-14		
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación con miembros • Disfrutar su labor 	15-18		
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Labores significativas para autorrealizarse • Resultados que logra 	19-24		

			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de tareas • Motivación para su trabajo 	25-30		
			Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el jefe • Valoración con relación a las tareas 	31-36		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativa Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, transversal - correlacional		Población: 60 Muestra: 60		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencia Inferencial: Spss	

Anexo 07: Criterios para selección de la muestra:

Criterios de inclusión

- Trabajadores de una institución edil de Huaylas nombrados, contratados o locadores con un periodo de trabajo mayor a tres meses.
- Trabajadores de una institución edil de Huaylas que asistan a trabajar el día de la reunión para la firma del consentimiento informado.
- Trabajadores de una institución edil de Huaylas que acepten participar en la investigación y llenen la encuesta.

Criterios de exclusión

- Trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas nombrados, contratados o locadores con un periodo de trabajo menor a tres meses.
- Trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas que no asistan a trabajar el día de la reunión para la firma del consentimiento informado.
- Trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas que no estén de acuerdo en participar con la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RICARDO EDMUNDO RUIZ VILLAVICENCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución edil de la provincia de Huaylas, 2023.", cuyo autor es RAMOS GRANADOS KATIA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RICARDO EDMUNDO RUIZ VILLAVICENCIO DNI: 09809744 ORCID: 0000-0002-1353-1463	Firmado electrónicamente por: RERUIZVI el 12-08- 2023 11:23:10

Código documento Trilce: TRI - 0623798