



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional
en una municipalidad provincial, Ancash - 2023**

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

AUTOR:

Reyes Paredes, Eskiner (orcid.org/0000-0002-4142-1755)

ASESORES:

Dr. Esquivel Castillo, Luis Alejandro (orcid.org/0000-0003-2665-497X)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico mi tesis, a mis padres Guillermo y Sonia, que, con su apoyo incondicional a pesar de sus problemas de salud, nunca faltó unas palabras de aliento para ayudarme a afrontar las dificultades; también a mi esposa Yamily e hijo Arturo, porque son mi compañía y lo más valioso con lo que cuento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo y a toda la plana docente a nivel postgrado, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente y en especial al Dr. Esquivel Castillo Luis Alejandro, por el apoyo constante en el desarrollo de esta investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash - 2023", cuyo autor es REYES PAREDES ESKINER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO DNI: 06519111 ORCID: 0000-0003-2665-497X	Firmado electrónicamente por: LAESQUIVELE el 09- 01-2024 19:22:39

Código documento Trilce: TRI - 0705922



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES PAREDES ESKINER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
REYES PAREDES ESKINER DNI: 46732424 ORCID: 0000-0002-4142-1755	Firmado electrónicamente por: RREYESPA5 el 11-01- 2024 21:40:38

Código documento Trilce: INV - 1465292

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	v
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.3.1. Población	16
3.3.2. Muestra	17
3.3.3. Muestreo	17
3.3.4. Unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de validez del instrumento de la variable satisfacción laboral mediante juicio de expertos	18
Tabla 2. Resultado de validez del instrumento de la variable cultura organizacional mediante juicio de expertos	19
Tabla 3. Análisis de fiabilidad realizado para ambos instrumentos empleados en el estudio a partir de una prueba piloto	19
Tabla 4. Escalas valorativas de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 5. Escalas valorativas de la variable cultura organizaional	23
Tabla 6. Resultados de la variable satisfacción laboral, en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	24
Tabla 7. Resultados de la variable cultura organizacional, en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	25
Tabla 8. Prueba de normalidad de las puntuaciones de la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	27
Tabla 9. Correlación entre las variables satisfacción laboral y cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	28
Tabla 10. Correlación entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados del nivel de satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	22
Figura 2. Resultados del nivel de cultura organizacional, en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023	23
Figura 3. Coeficiente de determinación	26

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general: Identificar la incidencia entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. El desarrollo se fundamentó en tipo básico, con un nivel descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal; se utilizó como técnica una encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. La muestra la conformó 72 trabajadores. Los resultados fueron que la satisfacción laboral alcanzó un nivel medio con un 56.94% y la cultura organizacional también tiene el nivel medio con 62.50%. En la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional, tiene un Sig. = 0.610 > 0.05, esto indica que no existe una correlación significativa, del mismo modo la dimensión condiciones laborales y la cultura organizacional tiene un Sig. = 0.873 > 0.05. tampoco se encuentra una correlación significativa, la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional tiene el resultado de Sig. = 0.033 < 0.05 que indica que si se tiene una relación positiva. Concluimos que no existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023 por que los resultados tienen un Sig. = 0.277 > 0.05.

Palabras clave: Satisfacción laboral, cultura organizacional, satisfacción en el trabajo, condiciones laborales y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

This research has the general objective: Identify the incidence between job satisfaction and organizational culture in a Provincial Municipality, Ancash – 2023. The development was based on a basic type, with a descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional level; A survey was used as a technique and the instrument applied was the questionnaire. The sample consisted of 72 workers. The results were that job satisfaction reached a medium level with 56.94% and organizational culture also has a medium level with 62.50%. In the dimension job satisfaction with the organizational culture, it has a Sig. = 0.610 > 0.05, this indicates that there is no significant correlation, in the same way the dimension working conditions and organizational culture has a Sig. = 0.873 < 0.05. There is also no significant correlation, the interpersonal relations dimension with the organizational culture has the result of Sig. = 0.033 < 0.05, which indicates that there is a positive relationship. We conclude that there is no significant correlation between job satisfaction and organizational culture in a Provincial Municipality, Ancash – 2023 because the results have a Sig. = 0.277 > 0.05.

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

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), nos menciona que los trabajadores son esenciales para las organizaciones públicas y privadas. Durante la COVID 19, el trabajo remoto apareció como solución a esta crisis sanitaria, demostrando que las organizaciones no estaban preparadas para este tipo de labores, originándose problemas a nivel organizacional, al volver al trabajo presencial la cultura organizacional tuvo problemas, según la encuesta de Tech.co unos 32,000 colaboradores de 17 diferentes países, indicaron que un 64% podría considerar buscar un nuevo empleo si se les obligara el regreso a la presencialidad.

De otro lado, Gitnux Marketdata (2023) indica que en una encuesta realizada por Tech.co del año 2022, nos muestra los porcentajes de insatisfacción laboral de países como Japón con un 58%, este se encuentra en lo más bajo de este estudio, lo que demuestra la naturaleza despiadada de la cultura laboral japonesa, otros países siguen la misma línea y están buscando mejorar los problemas de la insatisfacción laboral en sus trabajadores, puntos como la cultura organizacional, políticas internas y el entorno laboral son claves para identificar las deficiencias con el fin de que sus economías no se vean perjudicadas.

A nivel continental, en un trabajo realizado por Gestión RH (2018), manifiesta que el desarrollo productivo de los países como Chile, Colombia, Argentina está subordinada al bienestar del trabajador, ya que la capacidad productiva proviene de mejorar en ambiente laboral, materiales de trabajo, incentivos, etc. El mercado de trabajo debe mantener en las organizaciones una óptima satisfacción laboral, que incentive a tolerar el cambio y el estrés, mejor trabajo en equipo y la productividad. Así, en promedio un 40% de trabajadores logran la satisfacción laboral cuando sienten felices de realizar su trabajo y un 88% manifiestan sus deseos de mejorar el clima laboral, ya que no están conformes. (Ordinola, 2022).

En el Perú, se sigue la misma línea, incluso con niveles peores de insatisfacción laboral, así, tenemos a Diario Oficial El Peruano (2022), quien nos da porcentajes preocupantes mediante la encuesta de satisfacción nacional 2020, un 76% de trabajadores no están a gusto en sus empresas y que cambiarían de trabajo si tuvieran mejores propuestas de ambiente laboral y prestaciones económicas.

De otro lado, la Revista de Actualidad, Gestión y turismo (2023), manifiesta que las empresas para este año deben tener énfasis en el área de recursos humanos quienes tiene que tener propuestas innovadoras para intentar satisfacer las expectativas de sus trabajadores y fidelizarlos. Los gerentes de las empresas deben tener liderazgo y retar el statu quo buscando aumentar el bienestar para lograr retener a los mejores talentos y poder mantener un lugar de trabajo feliz.

En el nivel local, el centro de estudio sujeto de nuestro tema no tiene una adecuada organización, se tiene demoras en el cumplimiento de los trabajos diarios como la atención directa a ciudadanos, el trabajador no se siente identificado con su puesto de trabajo y mucho menos con la municipalidad.

Es difícil decirlo, pero la causa de estos problemas se debe en gran parte al cambio de gestión, al ingresar trabajadores nuevos no tuvieron la capacidad para desarrollar sus actividades plenamente y los puestos directivos y de control por su inexperiencia no pudieron corregir los problemas a nivel de las condiciones laborales, si bien es cierto que existen políticas y normal para regular las actividades de los colaboradores, estas no se cumplen a totalidad.

El efecto de estos problemas, contribuye de forma directa que la satisfacción laboral pueda tener un nivel alto, medio o bajo en las áreas de trabajo en la municipalidad y puede reducir mucho más la ya deficiente cultura organizacional que tiene la entidad pública, estos temas están dificultando en gran medida el cumplimiento de metas propuestas a largo y mediado plazo y los pobladores de la localidad están incomodos ya que la municipalidad debe buscar el bienestar de la comunidad y no perjudicarlos.

Asimismo, este trabajo buscó identificar la incidencia de nuestras dos variables, para identificar que problemas de la municipalidad podemos mejorar y así contribuir con el aumento de su productividad.

De lo mencionado, consideramos que el problema principal es ¿Qué incidencia existe entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash - 2023? Los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023? b) ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023? c) ¿Cuál es la incidencia entre la

dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023?

En este trabajo se consideró como justificación teórica, las teorías y conceptos que se recopilaron tuvieron relación con nuestras dos variables, para poder brindar conocimientos teóricos sobre satisfacción laboral y la cultura organizacional. También, la justificación metodológica, buscamos como se relacionan nuestras dos variables y aplicamos una metodología cuantitativa, mediante la recolección de datos esenciales y poder realizar su análisis, por medio de un instrumento denominado encuesta, específicamente el cuestionario. Y, finalmente, la justificación práctica, la municipalidad debe cumplir las metas propuestas, por lo que se propuso estrategias para corregir los problemas de la satisfacción laboral buscando medir la incidencia con la variable cultura organizacional.

Para esta investigación, hemos considerado como el objetivo general, Identificar la incidencia entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. Los objetivos específicos son: a) Identificar la incidencia entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. b) Conocer la incidencia entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. c) Identificar la incidencia entre la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

También. como hipótesis general, Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación directa entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. b) Existe relación directa entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. c) Existe relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro trabajo se ha considerado trabajos previos y comenzamos con nuestros antecedentes nacionales, así tenemos a Navarro & Salas (2022), cuyo objetivo fue encontrar las relaciones entre la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral en los empleados dentro de una escuela de contabilidad. El método utilizado fue el cuantitativo y el estudio es no experimental, con alcance descriptivo correlacional; tuvo como población 70 trabajadores, de los cuales 35 fueron mujeres y 35 hombres. Los resultados obtenidos fueron que la cultura organizacional es buena porque alcanzó un 95.70%, donde sobresalió la ventaja competitiva y el trabajo cooperativo, del mismo modo se encontró una alta satisfacción laboral predominando los ascensos y mejoras salariales. En la correlación de las variables se tiene los valores de Pearson $r=0.36$ y $p=\text{valor} \leq 0.05$. Las conclusiones son, que se tiene relación positiva y significativamente alta con las variables de estudio; los trabajadores están contentos con sus necesidades intrínsecas y sus motivaciones extrínsecas dentro su trabajo, pero señalan que la cultura organizacional, aunque es buena, debe seguir fortaleciéndose mediante el respeto de los valores y mejorando las participaciones de los colaboradores en las decisiones a tomar en un futuro.

Por otro lado, Liñán (2021), cuyo propósito fue identificar el efecto de la variable cultura organizacional y la satisfacción laboral de los policiales en una comisaría. La metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, mediante el diseño no experimental, mediante la aplicación de Alpha de Cronbach se realizó la confiabilidad de los datos y la muestra la conformó 113 policías, de los cuales 75 personas fueron masculinas y 38 femenino. Los resultados se desarrollaron con la prueba de Rho Spearman de este modo de encontró la correlación entre las variables, el objetivo general tuvo el valor de 0.62, al ser un valor positivo indicó que si la cultura organizacional mejora, incidirá de forma positiva en la satisfacción laboral. La conclusión es, que las condiciones laborales en el centro de estudio son buenas, los policías se apoyan entre compañeros, además tienen el respaldo de la institución en casos específicos, sobre permisos con actividades familiares en su turno de trabajo; lo mencionado resalta la incidencia significativa entre las dos variables de estudio.

Asimismo, Sandoval (2022), donde la finalidad fue identificar la incidencia de las variables satisfacción y el desempeño laboral del empleado administrativo. Se utilizó el método cuantitativo, con un diseño no experimental, de carácter correlacional; la investigación tuvo como población y muestra a 129 trabajadores entre hombres y mujeres sin distinción, para la recolectar los datos se implementó la encuesta y los cuestionarios aplicando la escala Likert. Se obtuvo como resultados que, las variables de estudio satisfacción laboral y el desempeño alcanzaron un el coeficiente de Pearson = 0,618; también la dimensión reconocimiento personal, tienen un coeficiente de Pearson = 0,542, por último, la dimensión beneficios económicos y el desempeño laboral tiene un coeficiente de Pearson = 0,639). Concluyéndose, que se tiene una incidencia significativa alta, entre las dos variables de estudio. Con dichos resultados negamos la hipótesis nula (H0) donde, la satisfacción en el trabajo si influye en el desempeño de los empleados administrativos

También, Ñañez (2021), su objetivo fue establecer la incidencia entre la cultura organizacional y la variable calidad en el servicio. La metodología empleada es el cuantitativo, no experimental y de corte transversal, mediante el cuestionario se recopiló información y la muestra utilizada es el muestreo probabilístico, se contrastó la hipótesis con la prueba no paramétrica Chi cuadrado, de este modo se determinó la incidencia de la cultura organizacional y la variable calidad en el servicio y las dimensiones establecidas. Los resultados mostrados con la prueba chi cuadrado indicaron un valor sig. = 0.001, y en las hipótesis específica 1,2,3, se tiene el resultado de 0.003, 0.003 y 0.001 respectivamente La conclusión fue que, se tiene incidencia significativa entre las dos variables de este estudio. Asimismo, predomina la burocracia, ya que las normas y políticas ayudan a este tipo de organizacionales a brindar un servicio de calidad a los usuarios y de esa manera poder cumplir con sus expectativas.

Finalmente, Masías (2022), cuyo propósito fue encontrar la implicancia entre la cultura organizacional y la variable clima laboral de una municipalidad. El método que se utilizó fue aplicada, cuantitativa y de corte transversal, se tuvo como población 344 trabajadores entre directivos, técnicos, la muestra fue 76 trabajadores, se implementó la encuesta y un cuestionario aplicando a Likert. Tuvo como resultados que la variable cultura organizacional alcanzó el 67,2% en el nivel

alto; el 21,1% se encuentra en el nivel bajo y en cuanto al clima laboral se encontró un nivel medio que alcanzó un 63,2%; el nivel alto lo representa un 23,7% y para el nivel bajo un 13,2%. Este trabajo concluyó la existencia de la incidencia media alta con las variables de estudio cultura organizacional y el clima laboral, aceptando las hipótesis propuestas.

Este estudio también ha considerado antecedentes internacionales, así tenemos a Laime (2022), su objetivo principal es medir la influencia entre el desempeño y la satisfacción laboral en un establecimiento de salud. El método utilizado en la tesis fue el cuantitativo y el descriptivo y con un corte transversal; se implementó 2 encuestas y dos cuestionarios con diseño Likert y EVADEST; la muestra la conformó 46 trabajadores del centro de salud, todas las muestras son realizadas del programa SEDES. Los resultados obtenidos son el valor de $p=0,263$, mientras que el coeficiente de Rho de Spearman alcanza el valor de 0,168 obteniendo como resultado mayor un valor de $p>0,05$. Concluyéndose que, hay una incidencia baja entre cada una de las dos variables de esta investigación, la incidencia sobre la satisfacción laboral es mayor en los indicadores como: contrato, remuneraciones, motivación y en cuanto al clima organizacional es importante las medidas de seguridad, al realizar sus actividades.

Por otro lado, Cordero (2022), cuyo propósito fue determinar como la cultura organizacional promueve el bienestar laboral. La metodología que se utilizó, fue el cuantitativo con un diseño descriptivo, el método estadístico aplicado fue la fiabilidad significación de medias; la muestra la conformó 45 miembros de 20 y 60 años. Se obtuvo como resultados que, un 80% de trabajadores frecuentemente disfruta de las actividades de convivencia entre compañeros y que un 55% indica que a veces la institución se preocupa por la salud y seguridad. Se concluyó que, la variable cultura organizacional mantiene una incidencia directa y alta con el bienestar laboral de los empleados de este centro de estudio, estos están cómodos con las remuneraciones, pero, el personal manifiesta que les falta motivación con las problemáticas que surgen en las horas de trabajo.

Asimismo, Baltazar (2021), manifiesta que la finalidad fue medir la relación de cultura organizacional entre el desempeño. La metodología aplicada fue el cuantitativo, analítico y transversal, la muestra la conformó 125 colaboradores sin distinción de género, gracias a el cuestionario y el análisis estadístico de Rho-

Spearman se obtuvieron los datos estadísticos. Los resultados obtenidos para la correlación de las variables, se tienen que los indicadores de $\rho= 0.233$ y $p=0.009$. La conclusión fue que, la cultura organizacional del centro de estudio influye directamente en el desempeño de los trabajadores y de igual forma, la motivación tiene relación directa con el tipo de atención a los pacientes.

También, Vidable (2019), el objetivo principal fue hallar la incidencia entre el ausentismo y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de neonatología. La metodología que implementaron fue la descriptiva, cuantitativa y de corte transversal; se utilizó como muestra un total de 57 enfermeras del área neonatal, se implementó la encuesta para obtener datos importantes. Los resultados indicaron un nivel bajo de ausentismo con un 19% y un nivel alto de satisfacción laboral con un 82% del total de la muestra. La conclusión fue que, el ausentismo de los trabajadores mantiene una incidencia directa con la variable satisfacción laboral indicando que en el centro de estudio se tiene medidas de prevención y descansos laborales que ayuda a reducir el estrés.

Por último, Arteaga (2023), tuvo meta el medir la variable satisfacción laboral de trabajadores en un Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial. La metodología empleada es la cuantitativa y se recolectó datos mediante el cuestionario de la primera variable de Job Satisfaction Survey, aplicada a cada miembro ya que la población la conformaron 7 trabajadores. Los resultados encontrados fueron que el desempeño laboral, tiene un nivel alto con datos de un 71%, pero el 29% de colaboradores todavía manifiestan que reciben pocos estímulos para sus actividades. Concluyéndose, que la satisfacción laboral mantiene un nivel óptimo, gracias a los indicadores como: trabajo cooperativo, remuneraciones, promociones laborales y condiciones de trabajo.

Continuando con nuestro trabajo, vamos a desarrollar las teorías de nuestras variables, y comenzamos con la primera satisfacción laboral, donde Trujillo & García (2017) indican que se la puede definir como el bienestar que tiene un trabajador por la realización de sus actividades de forma adecuada, y que adquiere en ella, una motivación emocional positiva dentro del centro laboral. Así mismo, la satisfacción laboral son actitudes que presenta el trabajador desarrollado sobre su propia experiencia, como la interacción con su grupo de trabajo, jefes y clientes, que se relacionan con el entorno laboral. (Chiang et al., 2021).

Conceptualizando nuestra variable, Robbins (1998) quien puso las bases para otras investigaciones, conceptualiza a la satisfacción laboral, como conjuntos de actitudes de un trabajador hacia su puesto de labores y con la frase: quien se siente satisfecho con su puesto de trabajo tiene actitudes positivas y quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas pone énfasis en desarrollar su contenido. De esta manera, indica que los factores principales que afectan a la satisfacción laboral son los incentivos laborales a trabajadores, las remuneraciones apropiadas a su puesto y trabajo, el compañerismo laboral y, por último, una buena dirección de los jefes y directivos de las organizaciones.

En los últimos años, el COVID-19 ocasionó estragos en el ámbito de la satisfacción laboral, así la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), indica que los trabajadores esenciales de salud y alimentarias, experimentaron el síndrome de burnout, que es el agotamiento laboral por sentimientos negativos al trabajo; asimismo, las organizaciones públicas y privadas deben buscar mecanismos como mejores salarios, protección de bioseguridad e incentivos, para tratar que los trabajadores tengan resiliencia; por otro lado, los que realizaron el trabajo remoto tienen una mayor satisfacción por estar cerca a su familia y no poder contagiarse del virus y manifiesta que un 64% buscaría un nuevo trabajo si se les obligaran a volver a la presencialidad.

De esta manera, la importancia de la satisfacción laboral, se fundamenta en el beneficio mutuo entre los trabajadores y las organizaciones, el desenvolvimiento de los trabajadores con dirección adecuada de sus jefes y los directivos, ocasionará alcanzar los objetivos planteados y llegar a una productividad óptima, que resultará en utilidades adecuadas, que posteriormente se utilizarán en mejoras del centro de trabajo y mayores incentivos laborales; esto es un intercambio de expectativas y recompensas (Robles, 2019).

También, De la Cruz (2020) menciona algunas características de la satisfacción laboral enfocado no solo en el trabajador si no en las organizaciones, los colaboradores tienen satisfacción cuando las condiciones físicas y emocionales en el centro de trabajo son buenas como: ventilación, descanso, reducción de la fatiga, relaciones sociales, trabajo con liderazgo, motivación, ayuda psicológica, remuneraciones, etc. Para las organizaciones, se fundamenta en la supervisión, dirección, control establecer normas internas y de funciones del trabajador, que

ayuden al funcionamiento del centro de labores. Así mismo, Duche & Rivera (2019) manifiestan que la satisfacción laboral se fundamenta por la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual indica que, se evidencian dos factores, la primera motivación intrínseca (interna) y la segunda motivación extrínseca (externa).

En esa misma línea, el primer factor relacionadas específicamente con las emociones de los trabajadores en los que encontramos a: deseo de superación, satisfacción de hacer su trabajo, ganas de aprender, curiosidad y aceptar desafíos nuevos sin tomarlos como problemas si no como aprendizaje; el segundo factor busca que los trabajadores satisfagan sus necesidades particulares como: las remuneraciones, supervisión, beneficios laborales, oportunidades de ascenso y las relaciones interpersonales entre los colaboradores. manejando estos puntos adecuadamente podremos lograr el objetivo de una buena satisfacción laboral. (Duche & Rivera, 2019).

Por último, hablaremos de la insatisfacción laboral los autores manifiestan, que es la condición inversa de la información descrita anteriormente, es un gran problema que ningún trabajador y organización quiere tener en su centro de trabajo; por ello debemos entender que este problema se origina dentro de los sentimientos negativos de uno o más trabajadores en el desarrollo de sus actividades. Se puede desarrollar con los siguientes factores: malas condiciones laborales, pocas o nulas oportunidades de ascenso profesional; si la insatisfacción laboral es alta, las organizaciones tendrán problemas de renuncias, reclamos y procesos lentos en sus actividades. (Trujillo & García, 2017).

Nuestra primera variable tiene dimensiones y se ha considerado tres, los cuales se sustentarán por De la Cruz (2020) que hace referencia a la investigación de Meliá y Peiró del año 1989, así tenemos la primera que es satisfacción laboral, que es definida como la motivación intrínseca que viene del trabajo mismo, y los beneficios obtenidos en las actividades del trabajador, así como la relación que tenga con sus compañeros y sus superiores, que en su conjunto se convertirá en una experiencia positiva, por el cual los trabajadores se sentirán contentos en su puesto de trabajo.

Esta dimensión tiene indicadores, según Romero (2017), quien cita a Kreitner y Kinicki (1997), dicen que la motivación se produce por la disposición para hacer algo, y se condiciona por la capacidad de cumplir la necesidad de un

individuo, y se pueden estudiar de forma específica con indicadores como: retribución, compañerismo, promoción, autonomía, habilidades y funciones.

La segunda dimensión es condiciones laborales, toda organización debe implementar buenos ambientes físicos, tener materiales adecuados para sus actividades de trabajo, ambientes seguros, estéticamente buenos e higiénicos; y considerando los horarios y descansos, para que los trabajadores se sientan conformes y puedan realizar su trabajo sin problemas. (De la Cruz, 2020).

Los indicadores considerados para esta dimensión son la jornada laboral y las condiciones físicas, específicamente estos deben ser pensadas para que el trabajador, tenga una remuneración acorde con las leyes de cada país y estén conformes con el lugar donde realiza sus actividades. (Romero, 2017).

La última dimensión es relaciones interpersonales, donde De la Cruz (2020) nos menciona, que se fundamenta en la interacción entre dos personas o grupos de trabajo, este contacto debe ser armoniosa para no tener discordia entre el personal; del mismo modo la supervisión en todas las áreas de los jefes y directivos debe ser imparcial, esta relación jefe y trabajador debe mantener igualdad del trato sin distinción.

Los indicadores para esta dimensión, según Romero (2017) son, la relación con el jefe inmediato y flexibilidad en el trabajo; puntos importantes si queremos que el trabajo cooperativo de los trabajadores cumpla los objetivos esperados de cada área laboral.

Continuamos con nuestro estudio, y ahora abordamos las teorías de nuestra segunda variable, la cultura organizacional, donde Vargas y Mora (2017), manifiestan que se conceptualiza como el accionar de los trabajadores en la organización y tienen su origen en el conjunto de normas, reglas, creencias y valores establecidos en una unidad de trabajo. Así mismo, Jiménez et al. (2017) indica que la cultura organizacional son conjuntos de reglas y valores, que implementa la organización, de esta forma reconocer debilidades y poder mejorarlas con buenas prácticas de trabajo.

Por otro lado, Suárez et al. (2020) comentan citando a la teoría del comportamiento de Simón, 1988, que un individuo es capaz de tomar decisiones según su conocimiento y su ambiente, pone importancia en las condiciones biológicas, sociales y la motivación, destacando la cooperación como una

denotación psicológica y social. Por ello, se advierte que los factores sociales y psicológicos (factores subjetivos), afectan en la toma de decisiones en forma individual y en equipos de trabajo.

Del mismo modo, Mora (2020) nos dice, que la pandemia COVID-19 puso a prueba la cultura organizacional de muchas organizaciones, este cambio donde se trabajaba juntos en la empresa y luego desde un computador en casa fue muy rápido, las organizaciones con una cultura organizacional fuerte pudieron implementar muy rápido prácticas de trabajo desde los hogares y así no perjudicar los procesos. Así mismo, las empresas con una cultura organizacional débil, tuvieron que conllevar problemas de productividad y motivación de los trabajadores por el cambio del entorno; estos problemas a llevado al cierre de pequeñas y medianas empresas, esto hace énfasis en lo importante que es tener una buena cultura en las organizaciones, en tiempos difíciles como los que se vivió y se vivirán en un futuro. Por ello, la cultura organizacional es un factor imprescindible para encontrar el éxito y desarrollar la misión que se proponen las empresas. Ahora se están implementando ideas nuevas para una cultura organizacional adecuada intentando que, motive, desafíe y alinee a las empresas:

Además, Encalada & Atoche (2017) dicen que la importancia de la cultura organizacional es el establecimiento de normas, valores y promover experiencias buenas; estos lineamientos junto con la visión y misión de toda empresa, se deben de informar para que todos los trabajadores la puedan conocer y agregarán valor adicional a la empresa con respecto a sus competidores.

Por lo tanto, la cultura organizacional tiene ventajas, Ortiz et al. (2019) manifiestan que, si se implementa adecuadamente, permitirá mantener un equilibrio entre la vida personal y sus actividades de trabajo, que resultará en el bien común, ya que el trabajador se sentirá apreciado como individuo y se sentirá motivado a la creación de nuevos mecanismos que faciliten alcanzar las metas propuestas en el trabajo. Del mismo modo, Contreras & Gómez recalcan que, una buena cultura organizacional hará que la empresa tenga una ventaja al competir en el mercado, ya que mejora las relaciones entre compañeros y aumenta la eficiencia en los procesos del trabajo; los trabajadores agregaran contribuciones pequeñas, pero que en conjunto contribuirá de gran medida al desempeño organizacional.

Sin embargo, si una organización tiene una cultura organizacional mala, según Cordero et al. (2022), señalan que se corre el riesgo de retrasar sus operaciones o hasta fracasar en sus metas, por ello se debe evaluar las normas, valores y las creencias de los trabajadores y la empresa, se debe fortalecer sus procedimientos de comunicación, implementar o mejorar su plan de acción, haciéndolos viables y vigentes; poniendo énfasis en la comunicación y fomentar la competitividad y estrategias organizacionales.

Para un estudio más completo sobre los tipos de cultura organizacional, Harrison (1972) indica, que nos ayuda a la integración de los trabajadores con buenas relaciones y menciona cinco tipos: a) Orientada a los trabajadores de la organización, se centra en la motivación personal de cada miembro, con la finalidad de que obtengan satisfacción; b) Orientada a resultados, el objetivo es buscar la eficiencia en los procesos para maximizar resultados y reducir costos; muchas veces se logra reducir tiempo de trabajo, pero al no preocuparse mucho en sus trabajadores, este tipo de organizaciones tienen problemas y reclamos de su personal. c) Orientada a las normas, enfocada al cumplimiento de las normas de la organización, buscando establecer centro de trabajo seguros y estables; el personal tiene que cumplir con las responsabilidades que tiene asignado en su puesto de trabajo. d) Orientada al poder, cuyo objetivo es la competencia empresarial en el mercado, su característica que las decisiones son autónomas de los directivos sin tomar muchas consideraciones a los departamentos de la organización.

Nuestra segunda variable tiene dimensiones y se ha considerado tres, así tenemos la primera que es la estructura, definida por Aguilar (2020) quien cita en su investigación a Smirchich, 1983, la cultura en las empresas, se debe entender como una estructura, esta tiene que tener aspectos que los trabajadores valoren, como: normas, metas, celebraciones, adecuado espacio físico, compañerismo, trato igualitario de jefes; asimismo, señala que la cultura organizacional responde a problemas mediante propuestas de solución, que brindan los trabajadores de las organizaciones sobre los problemas potenciales y que; por ello se debe tener prioridad a como los trabajadores piensan, canalizan y sienten los problemas que tienen en los centros de trabajo.

También Reyes & Moros (2019) manifiestan que la cultura organizacional es reconocer que la organizacional es dinámica, por lo que las normas y metas que

regulen las funciones de los trabajadores es esencial, a esto se le conoce como estructura empresarial, que ayuda a regular el comportamiento de los trabajadores según ciertas reglas propuestas por la gerencia.

Esta dimensión tiene indicadores como el establecimiento de metas, organización en el trabajo, la eficiencia, estos puntos si se desarrollan de buena manera dará como resultado una buena cultura organizacional. (Aguilar (2020).

La segunda dimensión es Relaciones y cooperación, así, las organizaciones deben crear formas de comunicación entre trabajadores y jefes inmediatos, para facilitar la solución de problemas y reclamos laborales, buscando que se sientan conformes y puedan realizar su trabajo lo más motivado posible. (Suárez et al, 2020).

Los indicadores considerados para esta dimensión son los problemas laborales y quejas de trabajadores, temas que se deben tomar importancia para evitar discordia y renuncias, que puedan entorpecer las actividades de la organización.

La última dimensión es la identidad, donde Reyes & Moros (2019) indican que la cultura organizacional, la pueden influenciar múltiples factores como la identidad, que es influenciada por el sentido de pertenencia, aceptación y comprensión, estos puntos generan una identidad a los trabajadores y que se convertirán en compromisos emocionales y laborales con el centro de trabajo.

Los indicadores para esta dimensión son las propuestas creativas, iniciativa y las habilidades laborales; temas esenciales para medir el compromiso que tiene los trabajadores con su lugar de trabajo, ya que si se sienten escuchados y valorados en sus actividades serán de gran ayuda para la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

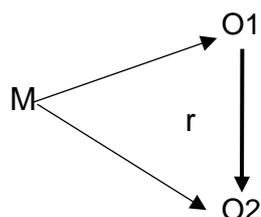
Con respecto al tipo de investigación, fue básica, porque se dio la importancia debida al incremento de conocimiento ampliando nuestra comprensión y generando nuevos, mediante la aplicación de marcos teóricos. (Álvarez, 2020). Este estudio buscó, ampliar los conocimientos teóricos y científicos de la satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional.

Este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, porque recopilamos y analizamos datos para verificar nuestra hipótesis planteada y se utilizó mediciones numéricas y la aplicación de la estadística para medir la población. (Ñaupas et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

En relación al diseño fue no experimental y de corte transversal, Ñaupas et al., (2018), comentan que los estudios no experimentales se caracterizan por no manipular las variables, se emplea la observación en su estado natural; de corte transversal porque las variables se estudian en un momento específico y la investigación se realizará solo una vez.

Por otro lado, el nivel fue el correlacional causal, porque buscamos la relación de nuestras variables satisfacción laboral y la cultura organizacional; Rodríguez (2020) manifiesta que, los tipos de investigación correlacional se fundamentan en medir dos variables, enfocándose en entenderlas y evaluarlas mediante la relación estadística, pero sin ser influenciadas por ninguna otra variable externa. Del mismo modo, los métodos de las investigaciones son del tipo hipotético deductivo, donde Rodríguez (2020), indica que este método consiste en un conjunto de procedimientos y se caracteriza por dar respuestas a las hipótesis tomadas como verdaderas sin ninguna evidencia. Aquí presentamos el siguiente esquema:



Donde, M es la muestra, O1= Medición de la variable 1 (satisfacción laboral), O2= Medición de la variable 2 (cultura organizacional) y r la correlación.

3.2. Variable y operacionalización

Esta investigación contó con la primera variable que fue la satisfacción laboral y la segunda variable cultura organizacional, ambas variables tienen un enfoque cuantitativo, porque recopilamos y analizamos datos para verificar nuestra hipótesis planteada y se utilizó mediciones numéricas y la aplicación de la estadística para medir la población. (Ñaupas et al., 2018).

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Según, Trujillo & García (2017) se la puede definir como el bienestar que tiene un trabajador por la realización de sus actividades de forma adecuada, y que adquiere en ella, una motivación emocional positiva dentro del centro laboral.

Definición operacional

La variable, satisfacción laboral se midió con la aplicación de una encuesta a los trabajadores como medio de la recolección de información; las preguntas fueron cerradas y se dividieron según las dimensiones que son: satisfacción en el trabajo, condiciones laborales y relaciones interpersonales.

Indicadores: La variable satisfacción laboral, en la dimensión satisfacción en el trabajo tiene como indicadores a la retribución, compañerismo, promoción, autonomía, habilidades y funciones; la dimensión condiciones laborales tiene como indicadores a la jornada laboral y las condiciones físicas; por último, la dimensión relaciones interpersonales utilizó los indicadores de relación con el jefe inmediato y flexibilidad en el trabajo.

Escala de medición: Esta investigación por ser cuantitativa, utilizó la escala ordinal, también llamada escala ordenada, porque nos permitió la evaluación de los encuestados con respecto al tema de estudio, utilizando para ello repuestas ordenadas.

Variable 2: Cultura organizacional

Definición conceptual

Para Jiménez et al. (2017), la cultura organizacional son conjuntos de reglas y valores, que implementa la organización, de esta forma reconocer debilidades y poder mejorarlas con buenas prácticas de trabajo.

Definición operacional

La variable cultura organizacional se midió con la aplicación de una encuesta a los trabajadores, de este modo se recolectó los datos necesarios y las preguntas cerradas se dividieron según las dimensiones que son: estructura, relación y cooperación e identidad.

Indicadores: La variable cultura organizacional, en la dimensión estructura tiene como indicadores a establecimiento de metas, organización en el trabajo y la eficiencia; la dimensión relaciones y cooperación tiene como indicadores a los problemas laborales y quejas de trabajadores; por último, la dimensión identidad utilizó los indicadores de propuestas creativas y las habilidades laborales.

Escala de medición: Esta investigación por ser cuantitativa, utilizó la escala ordinal, también llamada escala ordenada, porque nos permitió la evaluación de los encuestados con respecto al tema de estudio, utilizando para ello repuestas ordenadas

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Esta indagación tuvo como población un total de 72 trabajadores, de las áreas como: gerencia municipal, Logística, administración, contabilidad, presupuesto, tesorería, mesa de partes, gerencia de desarrollo económico y gestión ambiental, gerencia de servicio públicos, jefatura de recursos humanos, gerencia de infraestructura y desarrollo, jefatura de obras públicas, jefatura de estudios y formación de proyectos; estas áreas son de una Municipalidad Provincial de Ancash, lugar donde se desarrolló nuestro estudio.

Según, Salgado (2019) indica la población en los trabajos de investigación, son conjunto de elementos que tiene en común características parecidas; además manifiesta que los criterios de exclusión e inclusión son esenciales para identificar a quienes se le aplicarán el estudio, sin una buena selección la investigación podría tener inconsistencias.

- **Criterios de Inclusión**

Trabajadores con contratos CAS, CAS indeterminado, contrato régimen 276, contrato régimen 728.

- **Criterios de Exclusión**

Trabajadores con contratos por locación de servicio.

3.3.2. Muestra

Según Salgado (2019), la muestra solo es una porción del grupo poblacional, por lo que debe ser seleccionada, enfocándose en que participante es relevante según la investigación. Así la muestra la conformó 72 trabajadores de la municipalidad provincial de Sihuas, Ancash, considerando este total el adecuado y relevante para nuestro estudio.

3.3.3. Muestreo

En la investigación el muestreo que se utilizó fue el no probabilístico, ya que consideramos que, para el estudio adecuado se debe tomar toda la población; así Salgado (2019) indica que el muestreo no probabilista, es la selección de la muestra con base en el juicio subjetivo del investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis para ese trabajo, son los trabajadores de la municipalidad provincial de Sihuas con Contratos CAS, CAS indeterminado, contrato régimen 276, contrato régimen 728; ya que tienen cierta estabilidad de permanencia y están dentro de los parámetros de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Esta tesis utilizó como técnica de una encuesta, con la finalidad de obtener datos confiables, así Torres & Salazar (2019) define a la técnica como un término intermedio entre la experimentación y la observación, esta es descriptiva y en ella se recopilan ideas, necesidades, hábitos, actitudes, creencias, pero con la diferencia que esta información no se puede modificar, solamente recopilar.

Continuando, el instrumento que aplicamos con la finalidad de obtener información relevante será un cuestionario, Torres & Salazar (2019) manifiesta, que es una herramienta cuya finalidad es obtener información de los encuestados, esta información se puede recopilar por medios electrónicos o impresos y ayudarán al análisis estadístico de una investigación.

Así mismo, nuestro instrumento de investigación fue validado por expertos que conocían el tema y que cuentan con los títulos profesionales reconocidos por la SUNEDU, esta validación del instrumento de la satisfacción laboral y la variable cultura organizacional contaron con claridad y relevancia en las preguntas con la finalidad de demostrar su validez. (Hernández et al., 2017).

Tabla 1

Resultado de validez del instrumento de la variable satisfacción laboral mediante juicio de expertos

Experto	Grado académico	Suficiencia	Aplicabilidad
Támara Gonzales Javier Hilbert	Magister	Sí	Aplicable
Velásquez Quiñones Sharon Magaly	Magister	Sí	Aplicable
Romero Ore Lee Marvin Alexander	Magister	Sí	Aplicable

Nota: Datos de la encuesta desarrollada en una municipalidad provincial.

Tabla 2

Resultado de validez del instrumento de la variable cultura organizacional mediante juicio de expertos

Experto	Grado académico	Suficiencia	Aplicabilidad
Támara Gonzales Javier Hilbert	Magister	Sí	Aplicable
Velásquez Quiñones Sharon Magaly	Magister	Sí	Aplicable
Romero Ore Lee Marvin Alexander	Magister	Sí	Aplicable

Nota: Datos de la encuesta desarrollada en una municipalidad provincial.

En cuanto al grado de confiabilidad de nuestro instrumento aplicado en la municipalidad, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, Ñaupas et al. (2018) menciona que, esta prueba es más eficiente y rápida de medir la consistencia y la validación de las escalas. El coeficiente alfa de Cronbach se entiende como la medida de la correlación de los ítems que forman una escala.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad realizado para ambos instrumentos empleados en el estudio a partir de una prueba piloto.

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº Items
Satisfacción laboral	0.8005	72
Cultura organizacional	0.8984	72

Nota: Datos de la encuesta desarrollada en una municipalidad provincial.

Según la tabla 3, se muestra que el nivel de confiabilidad de la satisfacción laboral es alta representada por un 0.8005 y la variable cultura organizacional alcanzó un 0.8984 indicando también un nivel de confiabilidad alto.

3.5. Procedimientos

Comenzamos con la implementación de la matriz de operacionalización de variables, en concordancia con el marco teórico de nuestro trabajo; luego elaboramos los instrumentos que aplicamos a nuestra muestra. Posteriormente se procedió a realizar los objetivos, hipótesis, población, muestra, variables y diseño de investigación; el instrumento fue el cuestionario de tipo Likert, donde Cjahlua & López (2019) comentan que, son un grupo de ítems con afirmación e interrogantes que los participantes deben responder, para después asignarles numeraciones. Después de realizar los cuestionarios se aplicó la prueba alfa de Cronbach, para demostrar la confiabilidad. Para la variable satisfacción laboral se dividió en 23 ítems en sus tres dimensiones. En la variable de cultura organizacional asignamos un total de 18 ítems también en sus tres dimensiones; como indica la matriz de los instrumentos. Finalmente, en la Municipalidad provincial de Sihuas, Ancash se presentó una carta solicitando los permisos necesarios para la aplicación del cuestionario y la recolección de la información, para luego ingresarlos en el software SPSS V.28 y continuar con las interpretaciones y obtener los resultados de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La recolección de información se obtuvo en la Municipalidad provincial de Sihuas, Ancash, en donde aplicamos los cuestionarios para nuestras dos variables de investigación a 72 trabajadores.

Para el análisis se utilizó un modelo no paramétrico y la contratación de las variables, se realizó con las tres dimensiones de la satisfacción laboral y la variable cultura organizacional, mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre ellas, la información que se obtuvo se ingresó en SPSS V.28. (Hernández et al., 2017).

3.7. Aspectos éticos

En los aspectos éticos, se consideró el respeto por las normas de escritura APA para referenciar nuestro trabajo, así mismo, se siguió los procedimientos de guía de investigación científica con enfoque cuantitativo, proporcionados por la Universidad Cesar Vallejo, este nos proporcionó el material necesario para el

formato adecuado y pautas para el respaldo de cada parte de este proyecto de investigación. (UCV, 2023).

En cuanto a los aspectos generales de los criterios éticos de nuestra investigación, consideramos la confidencialidad de los resultados obtenidos y a los participantes el anonimato respectivo, daremos la importancia debida a los trabajadores que nos proporcionaron los datos requeridos.

También, respetamos los criterios éticos internacionales, se consideró los cuatro principios presentes en el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, comenzamos con: a) Principio de justicia, entendida por el trato igualitario a los participantes, sin discriminación, b) Principio de autonomía, debemos respetar la decisión de los participantes de integrarse y retirarse cuando ellos quieran y en cualquier momento del estudio, c) Principio de beneficencia, nos indica que toda actividad realizada para la investigación, debe priorizar el beneficio de los participantes y del lugar en el que se encuentran, d) Principio de no maleficencia, se debe indicar a los participantes que el estudio no genera daños, y tiene la decisión de no contestar a cualquier interrogante que le incomode. (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 4

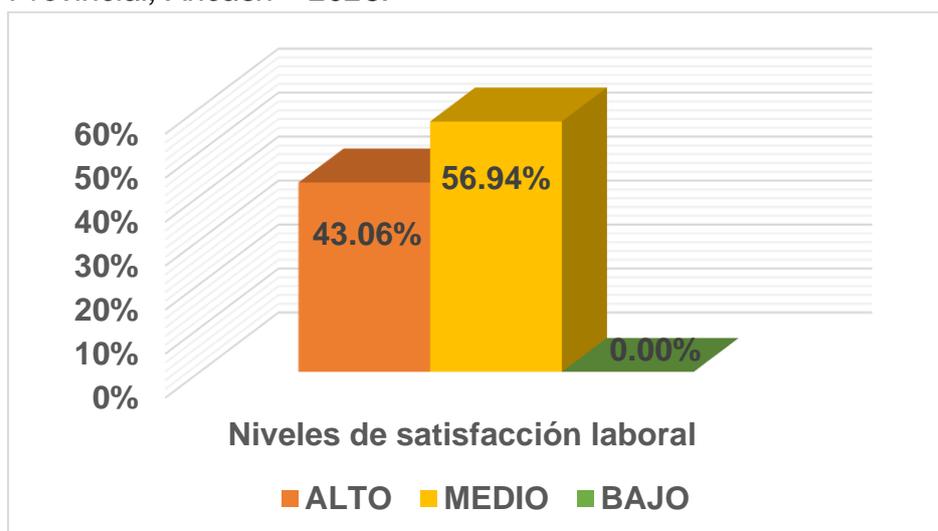
Resultados de la variable satisfacción laboral, en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Alto	[87- 115]	31	43.06%
Medio	[59 - 86]	41	56.94%
Bajo	[23 - 58]	0	0.00%
Total		72	100.00%

Nota: Datos de la encuesta y procesamiento de información SPSSv26.0.

Figura 1

Resultados del nivel de la variable satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.



Nota: Extraída de la tabla 4.

Interpretación: Como indica la tabla 4 y la figura 1, nos expone por niveles los porcentajes de las respuestas de los trabajadores para satisfacción laboral, en el nivel bajo se obtuvo el valor de 0.00% indicando que ningún trabajador está totalmente insatisfecho con la satisfacción laboral; en el nivel medio se alcanzó un 56.94% aquí se encuentra el mayor grupo de trabajadores, estos no se sienten insatisfechos pero quieren mejoras y el nivel alto logró un 43.06% demostrando que este grupo tiene una buena satisfacción laboral y desarrolla sus actividades de una forma plena y eficiente.

Tabla 5

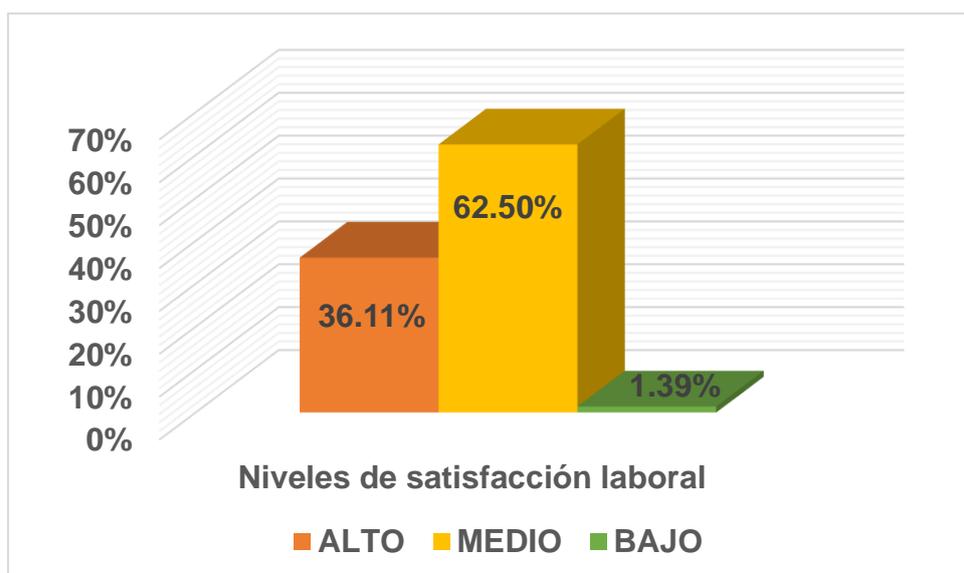
Resultados de la variable cultura organizacional, en una Municipalidad Provincial, Ancash - 2023

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Alto	[69- 90]	26	36.11%
Medio	[46 - 68]	45	62.50%
Bajo	[18 - 45]	1	1.39%
Total		72	100.00%

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0.

Figura 2

Resultados del nivel de la variable cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.



Nota: Extraída de la tabla 5.

Interpretación: La figura 2 y tabla 5, muestran las respuestas de los trabajadores donde el nivel bajo alcanzó un 1.39% solo un trabajador indica que la cultura organizacional es mala aunque esto sería bueno ya que es la escala con menor porcentaje, el nivel medio con un 62.50%, escala con mayor número de trabajadores revelando que la gran mayoría siente que debe hacerse mejoras y el nivel alto logró un 36.11% esto representa que los trabajadores se sienten a gusto y conformes con los valores, normas y creencias de la municipalidad de Sihuas y que los procesos internos son eficientes.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables de satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Pruebas de normalidad			
Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Satisfacción laboral	0.113	72	0.026
V2: Cultura organizacional	0.183	72	0.000

a. Corrección de significancia de Lilliefors

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0.

Interpretación: Nuestra muestra está conformada por 72 trabajadores, en este caso aplicamos el estadístico Kolmogórov-Smirnov, como indica la tabla 8 observamos que la satisfacción laboral tiene un Sig. 0.026 y la cultura organizacional Sig. 0.000. Entonces, $V1 = 0.026 < 0.05$, y $V2 = 0.000 < 0.05$, demostrándose que los valores tienen una distribución no normal, de esta manera rechazamos la hipótesis nula (H_0) y por ello aplicamos las pruebas no paramétricas del estadístico Rho de Spearman.

Hipótesis general

Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Tabla 7

Correlación entre las variables satisfacción laboral y cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

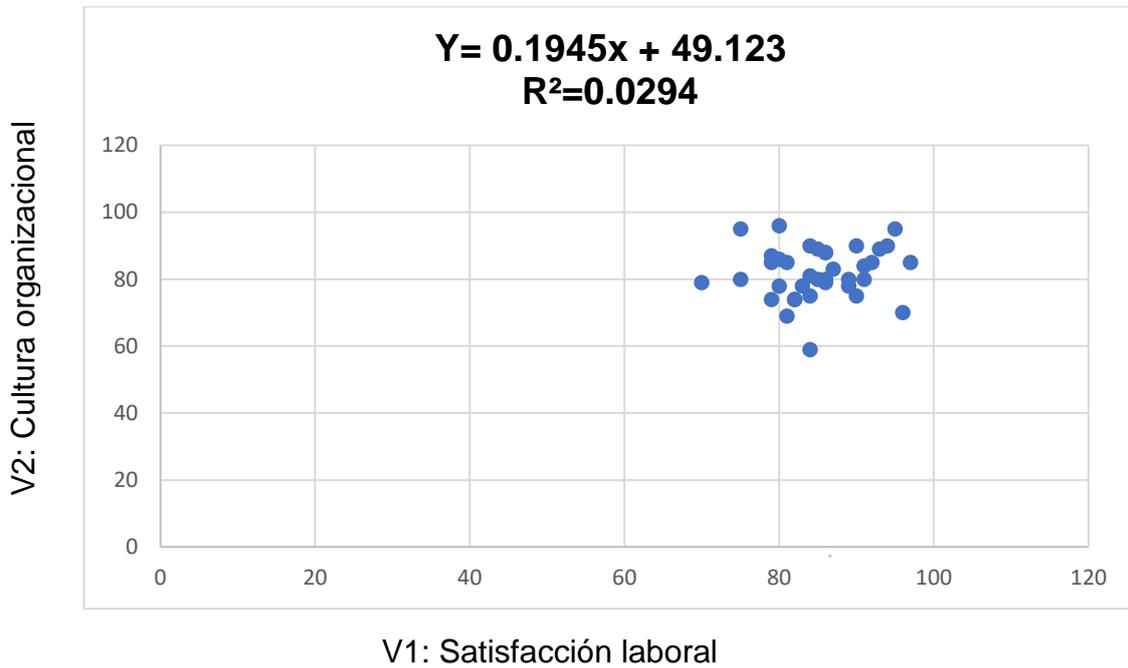
Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0.129
	Sig.	0.277
	N	72

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0.

Interpretación: Según tabla 9, nos indica el resultado del coeficiente de correlación mediante la aplicación del Rho de Spearman encontrando un valor de 0.129 y Sig. = 0.277 > 0.05 demostrando que no existe una correlación significativa por que la significancia es mayor a 0.05; de esta manera aceptamos la hipótesis nula (H0) y llegamos a la conclusión que no existe una relación significativa entre las variables satisfacción laboral y cultura organizacional, como las dos variables de estudio no tiene correlación, la municipalidad provincial de Sihuas debe buscar nuevas formas para ayudar a tener mejor satisfacción laboral.

Figura 3

Coeficiente de determinación



Interpretación: La figura 3, se calculó el coeficiente de determinación en cual está representado por $R^2 = 0.0294$ este valor de 2.94% indica que la satisfacción laboral se relaciona a un nivel bajo con la variable cultura organizacional, por ello no existe una relación significativa entre nuestras dos variables de investigación.

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la variable cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión satisfacción en el trabajo con cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

		D1: Satisfacción en el trabajo	V2: Cultura organizacional	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	0.063
	D1: Satisfacción en el trabajo	Sig.(bilateral)		0.610
		N	72	72
		Coefficiente de correlación	0.063	1.000
	V2: Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	0.610	
		N	72	72

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0.

Interpretación: La tabla 10, muestra los resultados del coeficiente de correlación en la aplicación del Rho de Spearman con un valor de 0.063 y Sig. = 0.610 > 0.05 demostrando que no existe una correlación significativa, por que la significancia es mayor a 0.05; de esta manera aceptamos la hipótesis nula (H0) y llegamos a la conclusión que no existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción en el trabajo y cultura organizacional.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión condiciones laborales con la variable cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

		D2: Condiciones laborales	V2: Cultura organizacional	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	0.022
	D2: Condiciones laborales	Sig.(bilateral)		0.873
		N	72	72
		Coefficiente de correlación	0.022	1.000
	V2: Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	0.873	
		N	72	72

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0.

Interpretación: La tabla 11, muestra resultados del coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0.022, Sig. = 0.873 > 0.05 demostrando que no existe una correlación significativa por que la significancia es mayor al valor de 0.05; de esta manera aceptamos la hipótesis nula (H0). Concluimos que no existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y cultura organizacional.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales con la variable cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

		D3: Relaciones interpersonales	V2: Cultura organizacional
Rho de Spearman	D3: Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig.(bilateral)	0.242*
		N	72
	V2: Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0.242*
		Sig. (bilateral)	0.033
		N	72

Nota: Procesamiento de información SPSSv26.0.

Interpretación: La tabla 12, indica los resultados del coeficiente de correlación mediante la aplicación del Rho de Spearman con un valor de 0.242* y una Sig. = 0.033 < 0.05 demostrando que existe una correlación baja por que la significancia es menor al valor 0.05; de esta manera aceptamos la hipótesis positiva (H1) y llegamos a la conclusión a la existencia de una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación, buscó determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y la cultura organizacional. Los resultados mostraron un valor de correlación del 0.129 esto representa que no existe una correlación directa y significativa, además, el nivel de significancia es de $0.277 > 0.05$.

Estos resultados guardan relación con Laime (2022), su objetivo principal es medir la influencia entre el desempeño y la satisfacción laboral en un establecimiento de salud. El método utilizado en la tesis fue el cuantitativo y el descriptivo y con un corte transversal; se implementó 2 encuestas y dos cuestionarios con diseño Likert y EVADEST; la muestra la conformó 46 trabajadores del centro de salud, todas las muestras son realizadas del programa SEDES. Los resultados obtenidos son el valor de $p=0,263$, mientras que el coeficiente de Rho de Spearman alcanza el valor de 0,168 obteniendo como resultado mayor un valor de $p>0,05$. Concluyéndose que, hay una incidencia baja entre cada una de las dos variables de esta investigación, la incidencia sobre la satisfacción laboral es mayor en los indicadores como: contrato, remuneraciones, motivación y en cuanto al clima organizacional es importante las medidas de seguridad, al realizar sus actividades.

También podemos sustentar nuestros resultados con Baltazar (2021), manifiesta que la finalidad fue medir la relación de cultura organizacional entre el desempeño. La metodología aplicada fue el cuantitativo, analítico y transversal, la muestra la conformó 125 colaboradores sin distinción de género, gracias a el cuestionario y el análisis estadístico de Rho-Spearman se obtuvieron los datos estadísticos. Los resultados obtenidos para la correlación de las variables, se tienen que los indicadores de $\rho= 0.233$ y $p=0.009$. La conclusión fue que, la cultura organizacional del centro de estudio influye directamente en el desempeño de los trabajadores y de igual forma, la motivación tiene relación directa con el tipo de atención a los pacientes.

En la incidencia con nuestras variables de estudio tuvimos investigaciones con resultados negativos y positivos, pero ambas aportan puntos que aclaran el motivo de estos resultados como Liñán (2021), cuyo propósito fue identificar el efecto de la variable cultura organizacional y la satisfacción laboral de los policiales en una comisaría. La metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, mediante el

diseño no experimental, mediante la aplicación de Alpha de Cronbach se realizó la confiabilidad de los datos y la muestra la conformó 113 policías, de los cuales 75 personas fueron masculinas y 38 femenino. Los resultados se desarrollaron con la prueba de Rho Spearman de este modo se encontró la correlación entre las variables, el objetivo general tuvo el valor de 0.62, al ser un valor positivo indicó que si la cultura organizacional mejora, incidirá de forma positiva en la satisfacción laboral. La conclusión es, que las condiciones laborales en el centro de estudio son buenas, los policías se apoyan entre compañeros, además tienen el respaldo de la institución en casos específicos, sobre permisos con actividades familiares en su turno de trabajo; lo mencionado resalta la incidencia significativa entre las dos variables de estudio.

Esto se sustenta con la teoría de Robbins (1998) quien puso las bases para otras investigaciones, conceptualiza a la satisfacción laboral, como conjuntos de actitudes de un trabajador hacia su puesto de labores y con la frase: quien se siente satisfecho con su puesto de trabajo tiene actitudes positivas y quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas pone énfasis en desarrollar su contenido. De esta manera, indica que los factores principales que afectan a la satisfacción laboral son los incentivos laborales a trabajadores, las remuneraciones apropiadas a su puesto y trabajo, el compañerismo laboral y, por último, una buena dirección de los jefes y directivos de las organizaciones.

Del mismo modo Ortiz et al. (2019) manifiestan que, si se implementa adecuadamente, permitirá mantener un equilibrio entre la vida personal y sus actividades de trabajo, que resultará en el bien común, ya que el trabajador se sentirá apreciado como individuo y se sentirá motivado a la creación de nuevos mecanismos que faciliten alcanzar las metas propuestas en el trabajo.

En la misma línea, Contreras & Gómez recalcan que, una buena cultura organizacional hará que la empresa tenga una ventaja al competir en el mercado, ya que mejora las relaciones entre compañeros y aumenta la eficiencia en los procesos del trabajo; los trabajadores agregaran contribuciones pequeñas, pero que en conjunto contribuirá de gran medida al desempeño organizacional

En la primera dimensión de la satisfacción laboral, la satisfacción en el trabajo se encontró que no existe una relación significativa con la variable cultura organizacional, los resultados del Rho de Spearman es 0.063 y un Sig. = 0,610 >

0,05 al ser mayores al nivel 0.05 reflejan la falta de una relación, directa y significativa, por ello aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la positiva.

Respecto a esta dimensión, es importante señalar a De la Cruz (2020) que hace referencia a la investigación de Meliá y Peiró del año 1989, así tenemos la primera que es satisfacción laboral, que es definida como la motivación intrínseca que viene del trabajo mismo, y las beneficios obtenidos en las actividades del trabajador, así como la relación que tenga con sus compañeros y sus superiores, que en su conjunto se convertirá en una experiencia positiva, por el cual los trabajadores se sentirán contentos en sus puesto de trabajo.

Para poder entender mejor esta dimensión es importante estudiar sus indicadores, según Romero (2017), quien cita a Kreitner y Kinicki (1997), dicen que la motivación se produce por la disposición para hacer algo, y se condiciona por la capacidad de cumplir la necesidad de un individuo, y se pueden estudiar de forma específica con indicadores como: retribución, compañerismo, promoción, autonomía, habilidades y funciones.

También podemos fundamentar los resultados obtenidos con el trabajo de investigación de Vidable (2019), el objetivo principal fue hallar la incidencia entre el ausentismo y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de neonatología. La metodología que implementaron fue la descriptiva, cuantitativa y de corte transversal; se utilizó como muestra un total de 57 enfermeras del área neonatal, se implementó la encuesta para obtener datos importantes. Los resultados indicaron un nivel bajo de ausentismo con un 19% y un nivel alto de satisfacción laboral con un 82% del total de la muestra. La conclusión fue que, el ausentismo de los trabajadores mantiene una incidencia directa con la variable satisfacción laboral indicando que en el centro de estudio se tiene medidas de prevención y descansos laborales que ayuda a reducir el estrés.

Analizando los resultados obtenidos en esta investigación no se encuentra incidencia en la segunda dimensión con la variable cultura organizacional por lo que es importante hablar de la insatisfacción laboral los autores manifiestan, que es la condición inversa de la información descrita anteriormente, es un gran problema que ningún trabajador y organización quiere tener en su centro de trabajo; por ello debemos entender que este problema se origina dentro de los sentimientos negativos de uno o más trabajadores en el desarrollo de sus actividades. Se puede

desarrollar con los siguientes factores: malas condiciones laborales, pocas o nulas oportunidades de ascenso profesional; si la insatisfacción laboral es alta, las organizaciones tendrán problemas de renuncias, reclamos y procesos lentos en sus actividades. (Trujillo & García, 2017).

En la segunda dimensión de la satisfacción laboral, se encontró que las condiciones laborales no tienen una correlación significativa con la variable cultura organizacional, esto por los resultados obtenidos en el Rho de Spearman es 0.022 y Sig. = 0,873 > 0,05 esto representa que no existe una correlación directa, por ellos aceptamos la hipótesis nula y se rechazándose la hipótesis positiva.

Estos resultados guardan relación con el concepto de que en toda organización debe implementar buenos ambientes físicos, tener materiales adecuados para sus actividades de trabajo, ambientes seguros, estéticamente buenos e higiénicos; y considerando los horarios y descansos, para que los trabajadores se sientan conformes y puedan realizar su trabajo sin problemas. (De la Cruz, 2020).

Así mismo Los indicadores considerados para esta dimensión son la jornada laboral y las condiciones físicas, específicamente estos deben ser pensadas para que el trabajador, tenga una remuneración acorde con las leyes de cada país y estén conformes con el lugar donde realiza sus actividades. (Romero, 2017).

En esa misma línea, el primer factor relacionadas específicamente con las emociones de los trabajadores en los que encontramos a: deseo de superación, satisfacción de hacer su trabajo, ganas de aprender, curiosidad y aceptar desafíos nuevos sin tomarlos como problemas si no como aprendizaje; el segundo factor busca que los trabajadores satisfagan sus necesidades particulares como: las remuneraciones, supervisión, beneficios laborales, oportunidades de ascenso y las relaciones interpersonales entre los colaboradores. manejando estos puntos adecuadamente podremos lograr el objetivo de una buena satisfacción laboral. (Duche & Rivera, 2019).

También podemos fundamentar los resultados obtenidos con el trabajo de investigación de Arteaga (2023), tuvo meta el medir la variable satisfacción laboral de trabajadores en un Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial. La metodología empleada es la cuantitativa y se recolectó datos mediante el cuestionario de la primera variable de Job Satisfaction Survey, aplicada a cada

miembro ya que la población la conformaron 7 trabajadores. Los resultados encontrados fueron que el desempeño laboral, tiene un nivel alto con datos de un 71%, pero el 29% de colaboradores todavía manifiestan que reciben pocos estímulos para sus actividades. Concluyéndose, que la satisfacción laboral mantiene un nivel óptimo, gracias a los indicadores como: trabajo cooperativo, remuneraciones, promociones laborales y condiciones de trabajo.

En la tercera dimensión de la satisfacción laboral, identificamos que existe una relación baja entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional, esto debido a los resultados encontrados Rho de Spearman es 0.242* y Sig. = 0,033 < 0,05 por ello, se acepta la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis nula. Ya que en el trabajo previo anterior sus resultados fueron que si existe correlación ente las variables solo sirven para corroborar que no todas las investigaciones arrojan resultados positivos, por ello es bueno tener en cuenta estudios anteriores como Liñán (2021), cuyo propósito fue identificar el efecto de la variable cultura organizacional y la satisfacción laboral de los policiales en una comisaría. La metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, mediante el diseño no experimental, mediante la aplicación de Alpha de Cronbach se realizó la confiabilidad de los datos y la muestra la conformó 113 policías, de los cuales 75 personas fueron masculinas y 38 femenino. Los resultados se desarrollaron con la prueba de Rho Spearman de este modo de encontró la correlación entre las variables, el objetivo general tuvo el valor de 0.62, al ser un valor positivo indicó que si la cultura organizacional mejora, incidirá de forma positiva en la satisfacción laboral. La conclusión es, que las condiciones laborales en el centro de estudio son buenas, los policías se apoyan entre compañeros, además tienen el respaldo de la institución en casos específicos, sobre permisos con actividades familiares en su turno de trabajo; lo mencionado resalta la incidencia significativa entre las dos variables de estudio.

Respecto a los resultados de la dimensión relaciones interpersonales se respaldan en lo dicho por De la Cruz (2020) nos menciona, que se fundamenta en la interacción entre dos personas o grupos de trabajo, este contacto debe ser armoniosa para no tener discordia entre el personal; del mismo modo la supervisión en todas las áreas de los jefes y directivos debe ser imparcial, esta relación jefe y trabajador debe mantener igualdad del trato sin distinción.

Vargas y Mora (2017), manifiestan que se conceptualiza como el accionar de los trabajadores en la organización y tienen su origen en el conjunto de normas, reglas, creencias y valores establecidos en una unidad de trabajo. Así mismo, Jiménez et al. (2017) indica que la cultura organizacional son conjuntos de reglas y valores, que implementa la organización, de esta forma reconocer debilidades y poder mejorarlas con buenas prácticas de trabajo.

También los resultados obtenidos en esta dimensión son muestra de los indicadores, según Romero (2017) son, la relación con el jefe inmediato y flexibilidad en el trabajo; puntos importantes si queremos que el trabajo cooperativo de los trabajadores cumpla los objetivos esperados de cada área laboral.

Para ayudar a fundamentar los resultados obtenidos con nuestro trabajo de investigación nos ayudamos de Navarro & Salas (2022), cuyo objetivo fue encontrar las relaciones entre la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral en los empleados dentro de una escuela de contabilidad. El método utilizado fue el cuantitativo y el estudio es no experimental, con alcance descriptivo correlacional; tuvo como población 70 trabajadores, de los cuales 35 fueron mujeres y 35 hombres. Los resultados obtenidos fueron que la cultura organizacional es buena porque alcanzó un 95.70%, donde sobresalió la ventaja competitiva y el trabajo cooperativo, del mismo modo se encontró una alta satisfacción laboral predominando los ascensos y mejoras salariales. En la correlación de las variables se tiene los valores de Pearson $r=0.36$ y $p\text{-valor} \leq 0.05$. Las conclusiones son, que se tiene relación positiva y significativamente alta con las variables de estudio; los trabajadores están contentos con sus necesidades intrínsecas y sus motivaciones extrínsecas dentro su trabajo, pero señalan que la cultura organizacional, aunque es buena, debe seguir fortaleciéndose mediante el respeto de los valores y mejorando las participaciones de los colaboradores en las decisiones a tomar en un futuro.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según los resultados obtenidos del objetivo general de nuestra tesis, no existe una incidencia entre la variable satisfacción laboral y cultura organizacional, en el estadístico del Rho de Spearman tenemos un 0,129 y una Sig. = 0,277 > 0.05, este resultado muestra que al ser mayores a 0.05 no existe una correlación significativa; aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la positiva.

Segunda: Para la primera Hipótesis específica, en el análisis de datos se encontró que no existe una relación entre la dimensión satisfacción en el trabajo y la variable cultura organizacional, los resultados del Rho de Spearman es 0,063 y una Sig. = 0,610 > 0.05, al superar el 0.05 indican que no existe una correlación significativa; aceptando la hipótesis nula y rechazando la positiva.

Tercera: Para la Hipótesis específica 2, se encontró que no existe una correlación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable cultura organizacional, porque el Rho de Spearman tuvo el resultado de 0,022 y una Sig. = 0,873 > 0.05, este resultado manifiesta que no existe una correlación entre las dos variables.

Cuarta: Para la Hipótesis específica 3, se encontró que existe una correlación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable cultura organizacional, el resultado del Rho de Spearman es 0,242 y una Sig. = 0,033 < 0.05, al tener el resultado menor al 0.05 encontramos que existe una correlación baja.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al representante de la municipalidad de Sihuas desarrollar capacitaciones y talleres con los trabajadores de las áreas de la institución con el propósito de fomentar la satisfacción laboral; en cuanto a la segunda variable se recomienda promover las políticas institucionales con el propósito de desarrollar la cultura organizacional con ayuda de la gestión funcionarios con cargos de dirección.

Segunda: Se recomienda al representante legal de la municipalidad de Sihuas realizar evaluaciones periódicas sobre el nivel de la satisfacción en el trabajo y cultura organizacional, de este modo poder corregir problemas puntuales o mejorar los puntos clave para evitar desempeños deficientes de los trabajadores y de este modo fomentar el compromiso con su centro de trabajo que es la municipalidad.

Tercera: Se recomienda al alcalde, mejorar las instalaciones de la municipalidad de Sihuas para desarrollar y garantizar un adecuado ambiente laboral, si mantenemos buenas condiciones laborales el desempeño en sus actividades trabajo podría reducirse en tiempo de atención y reducir errores que perjudican no solo a la municipalidad si no a la población.

Cuarta: Se recomienda al representante de la municipalidad de Sihuas, brindar estímulos que promuevan los logros destacados enfocándose en el trabajo cooperativo, buscando un mejor rendimiento y reforzando las relaciones de los trabajadores con los jefes inmediatos.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional. y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional (1a ed., Vol. 12, pág. 21). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26094>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arteaga, A. A. (2023). *Satisfacción laboral de los trabajadores del GAD Parroquial de Lagarto, Cantón, Provincia de Esmeraldas*. Esmeraldas, Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Área de ciencias empresariales.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3522>
- Baltazar, D. Y. (2021). *Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral con el desempeño laboral de los trabajadores en el primer nivel de atención de salud*. Querétaro, México. Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Enfermería.
<https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3017>
- Cordero, N. (2022). *Cultura organizacional y Bienestar laboral*. Quetzaltenango, Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.
https://www.colegiodepsicologos.org.gt/wp-content/uploads/2022/09/ef5f289fa78e-Cordero_Giordano_Natalia__Tesis__.pdf
- Contreras, A. & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Application of the Denison Questionnaires to determine the characteristics of Organizational Culture. *Revista de investigación sigma / vol. 05, nº 1, 2018 (pág. 59-86)*.
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>
- Chiang, M., Hidalgo, J. P., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. Retos, 22, 349.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

- Cjahua, Z.S. & Lopez, R.V. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018*. Callao, Perú. Universidad Nacional del Callao.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3555>
- De la Cruz, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. UNIMAR, 38(2), 63-92.
<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Diario Oficial El Peruano. (2022, 19 de marzo). *Aportemos felicidad a los colaboradores*.
<https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aporremos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Duche, A. B., & Rivera, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741/258481>.
- Encalada, J., & Atoche, C. A. (2017). La cultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales. Sur Academia: Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa, 2(4).
<https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/124>
- Gestión RH Solución Integral. (2018). *Satisfacción laboral Mundial. Clima laboral sano*.
<https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial-2/>
- Gitnux Marketdata. (2023). *Satisfacción laboral Mundial. Clima laboral sano*.
<https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Haerani, S., Sumardi, S., Hakim, W., Hartini, H., & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(3), 211–221.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO3.211>
- Harrison, R. (1972). Understanding your organizations character. Harvard, Bussiness Review, may-jun, pp 119-128.
- Hernández, R., Fernández, R., y Baptista, P. (2017). Selección de la muestra.

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill.

<https://tinyurl.com/2gp2nbw5>

Jiménez, W. R., Pazmay, P., & Mancheno, M. (2017). *Impacto de la cultura organizacional al implementar un modelo de gestión basado en la metodologí-a del plan de negocios como factor clave para la innovación de las Pymes*. Revista Publicando, 4(12 (2), 315-333.

Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). The effect of job motivation, compensation, organizational culture towards job satisfaction and employee performance of the ministry of manpower. International Journal of Business and Management Invention, 6(5), 73–80.

[https://ijbmi.org/papers/Vol\(6\)5/version-3/J0605037380.pdf](https://ijbmi.org/papers/Vol(6)5/version-3/J0605037380.pdf)

Laime, L. D. (2022). *Relación entre satisfacción y desempeño laboral en usuarios internos de los establecimientos de salud del Municipio de Achocalla, periodo 2022*.

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/32704>

Liñán, J. M. (2021). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la comisaría central de Cajamarca – 2021*. Cajamarca, Perú. Universidad Privada del Norte. Escuela de posgrado. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32493/T005_42090760_M_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Masías, O. A. (2022). *Cultura organizacional y su implicancia en el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2022*. Tumbes, Perú. Universidad Nacional de Tumbes. Escuela de posgrado. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64042>

Mora, A. (2020, 16 de julio). *La cultura organizacional en medio del COVID-19*.

<https://www.hpsconsultores.com/la-cultura-organizacional-en-medio-del-covid-19/>

Ñañez, C. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima,

- Perú. Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Escuela de posgrado.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16676?show=full>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2019) Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U. Colombia.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Navarro, G. C., & Salas, C. M. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la Facultad de Ciencias Contables UNAC en el contexto de la pandemia, Lima 2022*. Lima, Perú. Universidad de San Martín de Porres. Facultad de ciencias administrativa y recursos humanos.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12257/navarro_ggc-salas_scm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2023, 1 de marzo). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_871018.pdf
- Ortiz, B., Santiago, W., Cruz, L. M., Núñez, Y., & Acosta, T. (2019). Hacia la transformación de la cultura organizacional de una agencia pública: Un modelo híbrido de intervención. Towards the transformation of the organizational culture of a public agency: A hybrid intervention model. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 53(2), 229–238.
<https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v53i2.1182>
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina.*, 7(1),
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es.
- Revista de actualidad, gestión y turismo. (2023, 15 de agosto). *Ambiente laboral: 4 recomendaciones para prevenir el descontento en el equipo*.
<https://www.revistaeconomia.com/ambiente-laboral-4-recomendaciones-para-prevenir-el-descontento-en-el-equipo/>

- Riski, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No 2,2018*.
<https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Robbins S. 1998. *Comportamiento Organizacional*. 8va edición. Prentice Hall, México DF, México, pp. 739.
- Robles, A. P. (2019). Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/633468/RoblesA_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación - Google Books (1a Edición)*. Editorial Klik Soluciones educativas.
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología_de_la_investigación/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+investigación&printsec=frontcover
- Romero, P. (2017). *Satisfacción Laboral y Satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal*. Lima, Perú. Universidad César Vallejo. Facultad de humanidades.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3370/Romero_SPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sabina Staempfli, Kimberley Lamarche (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses, *International Emergency Nursing*, Volume 49, 100814, ISSN 1755-599X.
<https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>.
- Salgado, M. d. (2019). *Muestra probabilística y no probabilística*. México: Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Economía.
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme10911_1.pdf?sequence=1
- Sandoval, J. E. (2022). *Satisfacción y desempeño laboral en los servidores administrativos de una entidad pública de Piura-2022*. Piura, Perú. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de posgrado.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96869/Sandoval_MJE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Suárez, M. S., Álvarez, M. T., & Vásquez, M. C. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. San Gregorio, 145-156.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1387>
- Sumual, T. E. M., Sopotan, G. J., & Kawulur, A. F. (2020). Human resources readiness assessment in the framework of business development. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 267-272.
<https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.802>
- Torres, M., Paz, K., & G. Salazar, F. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>
- Trujillo, M. G., & García, F. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- UCV. (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.
<https://bit.ly/3MfGbl6>
- UCV. (2023). RVI N°062-2023-VI-UCV. Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos.
<https://bit.ly/3oJfe1m>
- Umasangadji, A. S., Rajak, A., Kamis, R. A., & Arilaha, M. A. (2022). Organizational Culture's Influence on Employees' Performance through Job Satisfaction. *Asia Pasific Journal of Management and Education*, 5(3), 92- 102.
<https://doi.org/10.32535/apjme.v5i3.1641>
- Vargas, T. & Mora, R. (2017). *Adaptación y dimensionalidad de la escala DOCS en el contexto organizacional costarricense: aplicación de la entrevista cognitiva y el análisis factorial confirmatorio* *Adaptation and Dimensionality of the DOCS Scale in the Costa Rican Organizational Context: An Application of the Cognitive Interview and of Confirmatory Factor Analysis*. *Revista Costarricense de Psicología* Jul-Dic 2017, Vol. 36, N.º 2, p. 199-226.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcp/v36n2/1659-2913-rcp-36-02-199.pdf>

- Vidable, S. N. (2019). *Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de salud de la provincia de Buenos Aires, Argentina en el periodo de enero a diciembre del 2019*. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Rosario. Centro de estudios interdisciplinarios.
<http://hdl.handle.net/2133/20680>
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. (2020). Cultura Organizacional. *ALAS*, 11(20), 262-281.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración Final	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Trujillo & García (2017) indican, que se la puede definir como el bienestar que tiene un trabajador por la realización de sus actividades de forma adecuada, y que adquiere en ella, una motivación emocional positiva dentro del centro laboral	La variable, satisfacción laboral se medirá con la aplicación de una encuesta a los trabajadores como medio de la recolección de información; las preguntas serán cerradas y se dividirán según las dimensiones que son: satisfacción en el trabajo, condiciones laborales y relaciones interpersonales.	1.Satisfacción en el trabajo	Autonomía Ejecución de funciones Habilidades del trabajador Compañerismo Retribución Promoción	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre	Ordinal
			2.Condiciones laborales	Condiciones físicas Jornada laboral		
			3.Relaciones interpersonales	Flexibilidad Relación con el jefe inmediato		
Cultura Organizacional	Vargas y Mora (2017), manifiestan como el accionar de los trabajadores en la organización y tienen su origen en el conjunto de normas, reglas, creencias y valores establecidos dentro de la organización.	La variable cultura organizacional se medirá con la aplicación de una encuesta a los trabajadores, de este modo se recolectará los datos necesarios y las preguntas cerradas se dividirán según las dimensiones que son: estructura, relación y cooperación e identidad.	1.Estructura	Organización en el trabajo Establecimiento de metas Eficiencia	1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre	Ordinal
			2.Relaciones y cooperación	Quejas laborales Problemas del trabajo		
			3. Identidad	Habilidades laborales Propuestas creativas		

Matriz de Consistencia

Título: Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis Principal	Variable: Satisfacción laboral			Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	
¿Qué incidencia existe entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash - 2023?	Identificar la incidencia entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.	Existe relación directa entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.	Satisfacción en el trabajo	-Retribución -compañerismo, - promoción -autonomía -habilidades y funciones	Del 1 al 13	Ordinal [23 - 58] Bajo 0% [59 - 86] Medio 56.94% [87- 115] Alto 43.06%
Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicas	Condiciones laborales	Jornada laboral condiciones físicas	Del 14 al 18	
a) ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023? b) ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023?	a) Identificar la incidencia entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. b) Conocer la incidencia entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.	a) Existe relación directa entre la dimensión satisfacción en el trabajo con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. b) Existe relación directa entre la dimensión condiciones laborales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.	Relaciones interpersonales	Relación con el jefe inmediato Flexibilidad en el trabajo	Del 19 al 23	

c) ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023?	c) Identificar la incidencia entre la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.	c) Existe relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales con la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.	Variable: Cultura organizacional				Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
			Estructura	-Establecimiento de metas -Organización en el trabajo -Eficiencia	Del 1 al 9	1. nunca 2. Rara vez 3. A veces 4. Frecuente mente 5. Siempre	Ordinal [18 - 45] Bajo 1.39% [46 - 68] Medio 62.50% [69- 90] Alto 36.11%
			Relación y cooperación	-Problemas laborales -Quejas	Del 10 al 14		
Identidad	-Propuestas creativas -Habilidades laborales	Del 15 al 18					
Nivel - Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: Trabajadores, de las áreas como: gerencia municipal, Logística, administración, contabilidad.</p> <p>Tipo de Muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de la muestra: 72 trabajadores</p>	<p>Variables: Satisfacción laboral y cultura organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Autor: Reyes Paredes, Eskiner.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Municipalidad provincial de Sihuas.</p>	<p>Descriptiva: Para el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con la que se generarán cuadros y figuras para las variables y sus dimensiones.</p> <p>Inferencial: Siguiendo un riguroso análisis, se obtendrán conclusiones a través de una cantidad considerable de acontecimientos a partir de la observación de la muestra elegida. Asimismo, se usará el programa SPSS, con el propósito de crear cuadros e imágenes para una de las variables y sus dimensiones.</p>				

Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO N° 1: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Solicito unos minutos de su valioso tiempo y disposición para contestar la siguiente encuesta, que tiene por objeto determinar el nivel de “Satisfacción Laboral dentro una Municipalidad provincial, Ancash 2023”, a fin de obtener mayor información y analizar los resultados obtenidos; siendo así, se le solicita responder de forma objetiva las siguientes preguntas marcando con un (X) los ítems con 5 alternativas, marcando una sola vez cada pregunta entre el 1 al 5. Por favor, no deje ningún espacio sin marcar. Desde ya se le agradece su colaboración.

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

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

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

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

INSTRUMENTO N° 2: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Solicito unos minutos de su valioso tiempo y disposición para contestar las siguiente encuesta, que tiene por objeto determinar el nivel de “Cultura Organizacional dentro de una Municipalidad provincial, Ancash - 2023”, a fin de obtener mayor información y analizar los resultados obtenidos; siendo así, se le solicita responder de forma objetiva las siguientes preguntas marcando con un (X) los ítems con 5 alternativas, marcando una sola vez cada pregunta entre el 1 al 5, según el detalle que se adjunta a continuación:

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

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

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

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

Consentimiento informado

Título de la investigación: Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.

Investigador: Reyes Paredes, Eskiner.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023”, cuyo objetivo es: Analizar la Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de Posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus de la ciudad de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Sihuas.

El problema de la satisfacción laboral es importante, ya que ayuda a las municipalidades a cumplir con celeridad y de forma adecuada con los servicios y procedimientos en favor de la población.

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en una Municipalidad Provincial, Ancash – 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos y se realizará en el ambiente de su oficina o si desea de manera virtual mediante correo electrónico. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea

continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Reyes Paredes, Eskiner, email: eskiner.5reyes@gmail.com y con el Docente asesor Esquivel Castillo, Luis Alejandro email: laesquivele@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: "Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

Instrumento de medición de variables: Satisfacción Laboral

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

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



Mg. Lee Marvin Alexander Romero Ore
DNI: 70222345

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023”

Instrumento de medición de variables: Cultura Organizacional

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

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



Mg. Lee Marvin Alexander Romero Ore
DNI: 70222345

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Satisfacción Laboral.

3. TESISTA:

Lic. Reyes paredes Eskiner.

4. DECISIÓN:

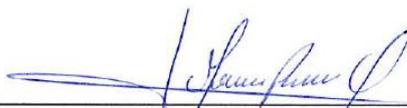
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 01 de diciembre del 2023.



Mg. Lee Marvin Alexander Romero Ore
DNI: 70222345

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Cultura Organizacional.

3. TESISISTA:

Lic. Reyes paredes Eskiner.

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 01 de diciembre del 2023.

Mg. Lee Marvin Alexander Romero Ore
DNI: 70222345

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: "Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

Instrumento de medición de variables: Satisfacción Laboral

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

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



Mg. Sharon Magaly Velasquez Quiñones
DNI: 42608221

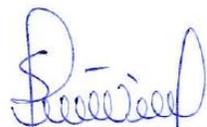
VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023”

Instrumento de medición de variables: Cultura Organizacional

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

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



Mg. Sharon Magaly Velasquez Quiñones
DNI: 42608221

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Satisfacción Laboral.

3. TESISTA:

Lic. Reyes paredes Eskiner.

4. DECISIÓN:

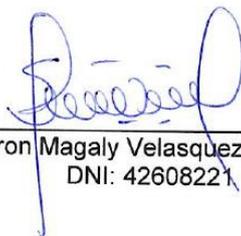
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 01 de diciembre del 2023.



Mg. Sharon Magaly Velasquez Quiñones
DNI: 42608221

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Cultura Organizacional.

3. TESISISTA:

Lic. Reyes paredes Eskiner.

4. DECISIÓN:

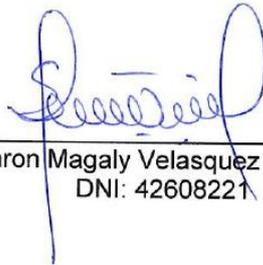
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 01 de diciembre del 2023.



Mg. Sharon Magaly Velasquez Quiñones
DNI: 42608221

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: "Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

Instrumento de medición de variables: Satisfacción Laboral

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

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



MG. JAVIER TAMARA GONZALES
DNI: 80550030

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

Título del Proyecto: “Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023”

Instrumento de medición de variables: Cultura Organizacional

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

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



MG. JAVIER TAMARA GONZALES
DNI: 80550030

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023”

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Satisfacción Laboral.

3. TESISISTA:

Lic. Reyes paredes Eskiner.

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 01 de diciembre del 2023.



MG. JAVIER TAMARA GONZALES
DNI: 80550030

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Satisfacción laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Municipalidad provincial, Ancash – 2023"

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de variable Cultura Organizacional.

3. TESISISTA:

Lic. Reyes paredes Eskiner.

4. DECISIÓN:

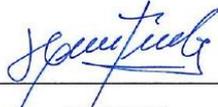
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 01 de diciembre del 2023.



MG. JAVIER TAMARA GONZALES
DNI: 80550030

Carta presentación



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 15 de noviembre de 2023

CARTA N° 827-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Demetrio Buiza Picón
Alcalde provincial
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

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

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, ANCASH - 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es identificar la incidencia entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en una municipalidad provincial, Ancash – 2023.

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

Atentamente. –

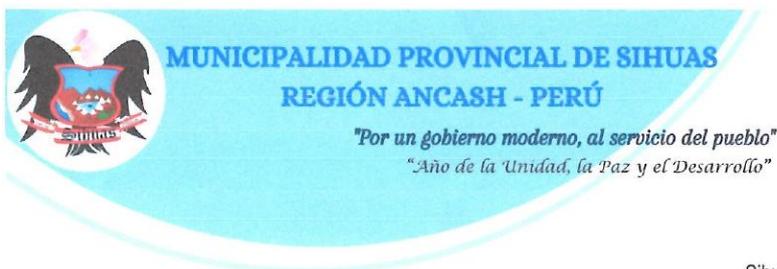


Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.



Carta de aceptación para aplicar el cuestionario



Sihuas, 03 de diciembre del 2023

CARTA N° 116 - 2023

SR.
ESKINER REYES PAREDES
JR. DE LA UNION N° 102-SIHUAS

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y LA APLICACIÓN DE SUS INSTRUMENTOS.

REFERENCIA : CARTA N° 827-UCV-VA-EPG-F01/J.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Sihuas, y a la vez autorizarle el permiso para la realización de su trabajo de investigación en la comuna sihuasina, por ello concederle el permiso para la aplicación del instrumento a usar en su tesis titulada "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, ÁNCASH- 2023", para que pueda optar el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Trujillo.

Así mismo, se le otorga todas las facilidades que amerita la realización de su trabajo de investigación dentro de las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Sihuas, conforme lo solicitado.

Sin otro particular es propicia la ocasión para reiterarle las muestras de especial consideración.

Atentamente,



Ing. ABEL V. MATOS JAGUA
GERENTE MUNICIPAL

AVM/J/SAH
Dgno/Sec

 gobierno.provincial.sihuas@gmail.com