



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de
Riesgo de Desastres en una municipalidad en Ancash, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración de Empresas**

AUTORES:

Bustamante Delgado, Fernando Cesar (orcid.org/0000-0002-0366-5943)

Cruz Rojas, Maricarmen Fiorella (orcid.org/0000-0002-6684-7752)

ASESOR:

Mg. Velezmoro Lopez, Jose Antonio (orcid.org/0000-0002-2953-6883)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

Agradecer a mi familia y que estuvieron a lo largo de toda esta etapa apoyándome en el proceso de la elaboración de esta tesis.

Fernando.

A mi familia por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, especialmente a mi abuelito que desde el cielo me ilumina para seguir adelante.

Maricarmen.

Agradecimiento

Agradezco enormemente a mi madre por su apoyo constante en todo este proceso, y a las personas que me brindaron su apoyo en todo momento.

El autor.

El principal agradecimiento a Dios por guiarme y ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y a todas las personas que me ayudaron a la realización de este trabajo.

La autora.

Declaración de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELEZMORO LOPEZ JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres en una municipalidad en Ancash. 2022", cuyos autores son BUSTAMANTE DELGADO FERNANDO CESAR, CRUZ ROJAS MARICARMEN FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELEZMORO LOPEZ JOSE ANTONIO DNI: 42926981 ORCID: 0000-0002-2953-6883	Firmado electrónicamente por: JVELEZMOROL el 02-12-2023 07:17:57

Código documento Trilce: TRI - 0673925



Declaración de originalidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BUSTAMANTE DELGADO FERNANDO CESAR, CRUZ ROJAS MARICARMEN FIORELLA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo y Desastres en una municipalidad en Ancash, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FERNANDO CESAR BUSTAMANTE DELGADO DNI: 77068115 ORCID: 0000-0002-0366-5943	Firmado electrónicamente por: FBUSTAMANTED el 30-11-2023 23:16:32
MARICARMEN FIORELLA CRUZ ROJAS DNI: 70147072 ORCID: 0000-0002-6684-7752	Firmado electrónicamente por: MCRUZROJ el 30-11-2023 23:21:34

Código documento Trilce: TRI - 0673923



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba de normalidad</i>	28
Tabla 2. <i>Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral</i>	29
Tabla 3. <i>Nivel de clima organizacional</i>	30
Tabla 4. <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	31
Tabla 5. <i>Relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral</i>	32
Tabla 6. <i>Relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral</i>	33
Tabla 7. <i>Relación entre supervisión y satisfacción laboral</i>	34
Tabla 8. <i>Relación entre comunicación y satisfacción laboral</i>	35
Tabla 9. <i>Relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral</i>	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel de clima organizacional</i>	30
Figura 2. <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	31

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022. Se desarrolló bajo una metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, el nivel de investigación fue descriptivo, la muestra estuvo conformada por 35 trabajadores de la organización, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario debidamente validado. Se concluyó que existe relación entre el clima y la satisfacción laboral, siendo la relación entre ambas variables positivamente moderada con un Rho de Spearman de 0.654. Así mismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados de la prueba de normalidad indicaron que $p=0,000 < \alpha = 0.05$; permitiendo aceptar la hipótesis de la investigación – H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the Disaster Risk Management Office of a municipality in Ancash, 2022. It was developed under an applied methodology, with a non-experimental design. transversal, with a quantitative approach, the level of research was descriptive, the sample was made up of 35 workers of the organization, the technique was the survey and the instrument was the duly validated questionnaire. It was concluded that there is a relationship between climate and job satisfaction, with the relationship between both variables being positively moderate with a Spearman's Rho of 0.654. Likewise, in the hypothesis test carried out, the results of the normality test indicated that $p=0.000 < \alpha = 0.05$; allowing us to accept the research hypothesis - H1: There is a relationship between the organizational climate and job satisfaction in the Disaster Risk Management Office of a municipality in Ancash, 2022.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, self-actualization, job involvement, supervision.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se percibe una crisis en la satisfacción del personal que se evidencia en algunos datos estadísticos. Por ejemplo, en España, de acuerdo a uno de los informes de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), los trabajadores de 20 a 64 años encabezan las estadísticas de insatisfacción laboral, con un 24,4% que es superior al promedio europeo (13,8%), debido principalmente a salarios no equitativos, entorno laboral negativo, condiciones deficientes, entre otros (Cobee Team, 2022). En el sector público, ocurre una situación algo similar: en un artículo escrito por Sanz (2022) en la Revista Observatorio de RRHH, se menciona que la tercera parte (31%) de funcionarios en todo el mundo no se sienten comprometidos con su organización. Este dato muestra que en las instituciones públicas la situación es menos favorable.

No obstante, la Universidad de Stanford, College London, Nottingham y el Banco Mundial, llevada a cabo recientemente en 23 países, revelaron que Colombia supera a Brasil, Chile, Uruguay, EE.UU., Ucrania, Croacia, entre otros países, en los resultados de satisfacción de sus servidores públicos, con un 93%, quienes señalaron estar satisfechos con su ambiente laboral. Una de las razones fue porque perciben equidad en los salarios recibidos, debido a las políticas salariales adoptadas por el gobierno. Rumania encabeza la lista, mientras que el Perú no figura en este estudio. Si bien, los resultados reflejan resultados positivos en el mundo, en el Perú se percibe una situación poco alentadora, sobre todo en instituciones municipales. En este sector, es muy común la demora en los pagos al personal, la burocracia institucional y la corrupción. (Editorial El Nuevo Siglo, 2022)

En ese contexto, se refleja su impacto en la satisfacción laboral, las circunstancias de trabajo y la falta de reconocimiento, tanto material y emocional, hacia sus logros. De acuerdo a los resultados de un estudio nacional sobre el mercado laboral realizado por el INEI en 2021, se descubrió que el 45% de los encuestados no experimentan satisfacción en su lugar de trabajo, atribuyendo esta insatisfacción a problemas en el ambiente laboral. Esto pone de manifiesto que la existencia de un ambiente laboral adverso tiene consecuencias directas en la percepción que tienen los colaboradores con respecto a la satisfacción, lo cual, tiene consecuencias

negativas en su rendimiento y obstaculiza el logro de los propósitos establecidos. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021)

Por otra parte; dentro de la oficina de gestión de riesgo de desastres en una municipalidad en Ancash se tiene como problemática la desigualdad de oportunidades laborales con respecto a los colaboradores que tienen contrato CAS y aquellos que ya son estables, este factor podría afectar el funcionamiento interno de las instituciones públicas, generando insatisfacción en los servidores públicos ya que existen diferencias notables en cuanto a la remuneración, horario laboral, licencias y funciones dentro de su área de trabajo. En ese sentido; otra de las problemáticas es la falta de personal, el cual termina renunciando debido al mal clima dentro del área, lo cual genera una sobrecarga de trabajo ocasionando la insatisfacción en los colaboradores, así mismo, también existen conflictos y tensiones entre los trabajadores lo cual es perjudicial ya que pueden desencadenar problemas adicionales, de igual manera la falta de confianza y relaciones interpersonales negativas terminan por afectar la ética y el rendimiento de todos los colaboradores, otro de los problemas latentes es la comunicación deficiente sin oportunidad para la retroalimentación lo cual es un enfoque obsoleto y restrictivo, ya que la retroalimentación es esencial para la mejora y el crecimiento de la organización. La totalidad de colaboradores, deben sentirse cómodos para compartir sus ideas y preocupaciones, un ambiente laboral tenso y desconfiado podría repercutir negativamente en la retención de los trabajadores y la habilidad de la organización para reclutar nuevos talentos. Todo ello logra afectar el ambiente laboral, un problema importante que puede impactar significativamente en la satisfacción y el clima organizacional.

Frente a lo señalado, se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022?

Este estudio tiene justificación teórica debido a que se pretende contrastar las teorías acerca del clima de trabajo y su efecto en la satisfacción de los colaboradores con la realidad de la organización, considerando la importancia que tienen estas variables para asegurar mejores desempeños en los trabajadores. Asimismo, existe justificación práctica debido a que el estudio de ambas variables

permite generar información relevante respecto al estado del entorno empresarial y el bienestar de los empleados públicos y las condiciones del entorno laboral que afectan la satisfacción en la organización, a fin de diseñar estrategias específicas para aumentar el nivel de satisfacción del personal. Por otra parte, esta investigación se justifica socialmente ya que, al pretender contribuir indirectamente a la solución del problema, beneficia tanto a los funcionarios como a los servidores públicos de la oficina de gestión de riesgo de desastres de la municipalidad además de los usuarios de la oficina, debido a que el estudio brinda información relevante para las decisiones que se tomarán en busca de tener un ambiente laboral adecuado, así como la satisfacción del personal, que afectará positivamente en la labor que realizan los servidores públicos y al servicio de la oficina. Además, es estudio tiene justificación metodológica, porque contribuye con una metodología científica que puede ser replicado en futuras investigación que se lleven a cabo sobre las variables en diferentes instituciones.

En ese sentido, se establece como objetivo principal; determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022. Los objetivos específicos que se plantean serán: Determinar el nivel de la variable Clima organizacional en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022; Determinar el nivel de la variable Satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022; Determinar la relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral; determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral; determinar la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral; determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral; determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral.

La hipótesis de esta investigación, se plantea que: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022. Asimismo, como hipótesis nula, se plantea que: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se efectuó un estudio de los precedentes como parte del proceso de investigación de estudio que se han realizado en torno al clima organizacional (CO) y satisfacción laboral (SL) los cuales se presentan a continuación:

A nivel internacional, el estudio realizado por Satorre (2022) se centró en la investigación de los tipos de CO y su relación con el nivel de SL de los profesores en organizaciones educativas de la División de Albay. Con el propósito de realizar este estudio, se empleó una encuesta descriptiva. Los hallazgos del estudio indicaron que el clima en las instituciones estudiadas se caracteriza como abierto. Además, los educadores expresaron un alto índice de satisfacción con el ambiente laboral, y un notable número de 90 docentes fueron calificados como muy satisfechos. Sin embargo, el estudio también señaló que la relación entre el CO de la institución y el nivel de SL de los docentes es de carácter débil.

El estudio realizado por Osmani et al. (2022) optó por un enfoque sobre la relación entre las variables, en los colaboradores de organizaciones en la República de Kosovo. Esta investigación se realizó utilizando una metodología cuantitativa de correlación, en la que se encuestó a un total de 200 empleados. Los resultados del estudio demostraron que existe influencia positiva y considerable del CO en las condiciones laborales y el nivel de SL de los empleados. Además, los autores observaron que la opinión de los empleados en el sector manufacturero en lo que respecta al CO no difería significativamente de la opinión de los colaboradores en el sector de servicios. En resumen, el estudio resalta la importancia del CO en la SL de los empleados y muestra que esta influencia es relevante en una variedad de sectores laborales en Kosovo.

Así mismo, Toshio et al. (2021) llevaron a cabo un estudio que tuvo como objetivo relacionar el CO y el índice de SL de los servidores de salud en un hospital. Fue un estudio transversal, cuantitativo, con una muestra compuesta por 226 profesionales de salud de la institución, y se aplicaron cuestionarios. Los autores concluyeron que el vínculo entre la SL de los colaboradores y el CO es directa significativa y se relaciona con la experiencia individual del colaborador. Esto significa que, si el CO es mejor calificado, el grado de SL del colaborador será más alto.

Por otro lado, se encontró el estudio realizado por Del Ángel et al. (2020) el cual se centró en evaluar la conexión entre el CO y el índice de SL de los colaboradores de la institución de sector salud, se empleó un diseño de estudio transversal de correlación y se recopiló información de 182 colaboradores. Los resultados de este estudio revelaron varias conclusiones notables. En primer lugar, se encontró que más de la mitad de los colaboradores calificaron el CO como deficiente (56%). Sin embargo, la SL en este grupo fue alta (40.7%) y muy alta (46.2%). Además, el estudio evidencia una correlación directa y con un nivel bajo pero considerable entre las variables, con un valor de correlación de 0.205 y 0.05 de significancia. En conclusión, aunque la relación entre el CO y la SL es débil, es estadísticamente significativa.

Asimismo, se encontró el estudio llevado a cabo por Pedraza (2020) quien tuvo como finalidad establecer la relación entre el CO y la SL. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal. En esta investigación la muestra consistió en 80 colaboradores. Los hallazgos de este estudio fueron identificar cinco dimensiones que influyen en el ambiente de trabajo. Por otro lado, se observó que tres de las cinco dimensiones del CO se relacionaban positivamente y de manera considerable con la SL de los colaboradores. En resumen, este análisis resalta la relevancia de comprender cómo diversas dimensiones del ambiente de trabajo influyen en la satisfacción de los colaboradores. Al identificar las dimensiones específicas que están relacionadas de manera positiva con la satisfacción, las organizaciones pueden tomar medidas para mejorar estas áreas y, en última instancia, promover un CO más satisfactorio y productivo para sus colaboradores.

Por otro lado, se presenta la investigación de Araya y Medina (2019) quien se propuso relacionar la SL y el CO percibido por el personal en instituciones públicas de salud en Chile. Esta investigación fue aplicada-transeccional, en donde se trabajó con 110, quienes participaron de una encuesta. Se evidencio que la satisfacción de los servidores públicos fue regular (promedio de 3,32 de 5 puntos) mientras que el clima laboral fue también regular (promedio de 3,45 de 5 puntos). El vínculo encontrado fue directo significativo entre las variables, con un valor de 0,636 y una significancia menor a 0,001, por lo que se demuestra que, a mejor clima laboral percibido, el personal se encontrará más satisfecho.

En un estudio realizado por Montoya et al. (2019) el cual fue llevado a cabo con el propósito de investigar la relación entre la SL y el CO en docentes y personal administrativo de un organismo de educación superior. La muestra de la investigación incluyó a 166 empleados, tuvo una metodología con enfoque cuantitativo de diseño transversal. Los resultados fueron los siguientes, la mayoría de los colaboradores (92.1%) informaron sentirse satisfechos en su trabajo. Dentro de este grupo, un porcentaje significativo se sentía bastante satisfecho (50.6%), seguido por aquellos que se sentían algo satisfechos (30.7%) y los que estaban muy satisfechos (10.8%). En relación al clima organizacional, la mayoría de los encuestados (73.5%) percibió un alto índice de CL, un porcentaje menor consideró que el clima era de nivel medio (22.9%), y solo una minoría evaluó el clima laboral como muy alto (1.8%).

A nivel nacional, Amasifen et al. (2022) se centraron en investigar la influencia del CO en el nivel de SL de los servidores públicos en una institución municipal. El estudio se caracterizó por su enfoque básico y se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa, con un diseño correlacional - transversal. Como muestra se consideró a 174 trabajadores públicos de la organización. Los resultados del estudio revelaron que el CO ejerce una influencia positiva significativa, pero de carácter débil en la SL. Esto se evidenció a través de un valor de correlación de 0.373 y un nivel de significación menor a 0.05. En otras palabras, aunque la conexión entre el CO y la SL de los colaboradores es considerable, esta relación es débil, lo que indica que otros factores pueden estar influyendo en la SL de los servidores públicos en la institución municipal.

También se encontró el estudio de Dávila et al. (2021) su finalidad fue analizar la correlación entre el CO y la SL de los miembros en una institución en Perú. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño aplicado de corte transversal – correlacional, con una muestra de 316 colaboradores. Los resultados del estudio destacaron que la mayoría de los colaboradores calificaron el clima de trabajo como regular (71.20%), y, de manera similar, la satisfacción fue calificada como "regular" (80.70%). Con una correlación igual a 0.559 y un índice de significancia menor a 0.05.

Por otro lado, Ruiz (2021) realizó un estudio sobre el vínculo entre el CO con la SL de los colaboradores de una subgerencia de una municipalidad en Trujillo, siendo este estudio cuantitativo, de correlación, observacional y transeccional. Se encuestó a 26 trabajadores de la institución municipal. El autor encontró un fuerte vínculo estadístico entre ambas variables con un valor de 0,732 y un sig. igual a 0,000, Esto indica que el CO está estrechamente relacionado de forma significativa con el índice de SL que los miembros de la organización evaluada tienen.

De igual manera, Cabrera (2019) realizó una investigación cuya finalidad fue analizar el clima laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores en un organismo público en Perú. Se empleó la escala de clima organizacional para medir el ambiente en la organización. Los resultados del estudio revelaron que la puntuación promedio del entorno laboral de los empleados en la institución pública peruana fue de 183.20. Esta puntuación sugiere un clima organizacional favorable, lo que implica que los colaboradores perciben que el CO es positivo. En cuanto a la SL, los resultados indicaron que la puntuación promedio de SL entre miembros de la institución fue de 33.35. Esta puntuación se interpreta como un nivel de satisfacción moderado. En resumen, el estudio destaca que, en la institución, existe un CO favorable y un nivel de SL moderado entre los empleados.

Por otro lado, Fernández y Escobar (2018) llevaron a cabo una investigación con el fin de determinar la relación entre el CO y la SL de los colaboradores de una municipalidad en Huancavelica, siendo este estudio aplicado, de alcance relacional y observacional, basado en la metodología inductiva-deductiva, en donde se encuestaron a 120 colaboradores de la institución municipal. Los autores concluyeron que el ambiente laboral se vincula positivamente y en una intensidad regular con la satisfacción de los colaboradores, con un $R = 0,600$, y un sig. menor a 0,05, siendo esta asociación estadísticamente significativa.

A nivel local se encontró el estudio de Ascoy y Espinola (2022), se enfocó en examinar la relación entre el CO y la SL de los empleados en una municipalidad, siendo un estudio de tipo aplicada, no experimental, transversal – correlacional. Como resultados a esta investigación se obtuvo que existe relación considerable entre el CO y la SL de los empleados. Con una rho de Spearman de 0.335 y

significancia de .001. Concluyendo que, si existe relación entre CO y SL, debido a la buena comunicación en la entidad.

También se encontró el estudio de Carrillo y Rosales (2022) quienes tuvieron como finalidad de su investigación determinar la correlación de CO y SL en los empleados, su metodología fue no experimental con un diseño de correlación. Obteniendo como resultados que el porcentaje de los trabajadores que indicaron que rara vez experimentan un clima organizacional positivo fue de 63%, mientras que el 17% mencionó que casi siempre es favorable. Con respecto a la satisfacción en el trabajo, el 57% de los empleados que participaron en la encuesta señalaron que casi nunca la experimentan, en contraste con el 6% que mencionó que casi siempre o siempre la experimentan. En resumen, se observó que este estudio revela una correlación entre las dos variables de 0.827, lo cual sugiere que el 59% de la SL está relacionada con la variable del CO.

Castañeda y Gavidia (2022) tenía como finalidad identificar la relación entre el CO y la SL de los empleados. Se utilizó un diseño no experimental, correlacional, los resultados del estudio mostraron un coeficiente de correlación de 0.34 este valor evidencia una relación positiva, entre el CO y la SL de los empleados; en otras palabras, cuando el CO mejora, la SL tiende a aumentar. Esto indica que la percepción de un buen clima laboral está vinculada a una mayor satisfacción en el trabajo, esto puede repercutir de una manera significativa en la gestión de RRHH y el bienestar de los colaboradores. En resumen, esta investigación confirma que el CO y la SL están relacionados de manera positiva, aunque la relación es de intensidad baja.

Hualcas (2021) que se efectuó con la finalidad de analizar la incidencia que tiene el CO en la SL de los colaboradores en una organización de hidrocarburo en Chimbote. Este estudio fue de alcance correlacional observacional, fueron encuestados 36 trabajadores de la organización. El autor tuvo como conclusión que se evidencia una influencia directa media y significativa del CO en la SL de los colaboradores de la organización estudiada, con un 0,624 y un significativo menor a 0,05.

Por otro parte, los autores Azaña y Mozo (2019) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el CO y la SL de todos los

empleados en la compañía Seda Chimbote S.A. En la metodología empleada tuvo un alcance descriptivo correlacional con el fin de cuantificar los resultados. La muestra consistió en 90 empleados. Los resultados evidencian que las variables están relacionadas de manera significativa con 0.698 y una significancia de 0.000, esta relación se determinó por medio del uso de la prueba estadística de Spearman. La conclusión fue que las variables son importantes para toda organización porque están directamente relacionados con los colaboradores de cualquier área. Esto subraya la importancia de crear un CO positivo y saludable que promueva la SL de los empleados.

Como parte de la fundamentación teoría de las variables, se define todo lo relacionado con las variables estudiadas; en ese sentido, se han considerado algunos autores principales para definirlos. Respecto al clima organizacional, Otrębski (2022) señala que la definición más utilizada por los autores se refiere a que este concepto incorpora una serie de componentes medibles de un entorno laboral, que son percibidos por los individuos que interactúan y laboran dentro del ambiente, lo que afecta su motivación y comportamiento, considerando como aspecto fundamental la comunicación, por ello las organizaciones y empresas que deseen mejorar la satisfacción laboral de sus empleados deben prestar atención a la calidad de la comunicación en el lugar de trabajo y garantizar que sea efectiva y abierta. La inversión en mejorar la comunicación puede tener beneficios significativos en términos de retención de talento, rendimiento y bienestar de los empleados.

Según Contreras y Matheson (1984) el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en ese medio ambiente, tiene repercusiones en el comportamiento laboral. El clima es una variable interviniente, que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, que determinan diferentes medidas de efectividad, estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo; se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de la empresa.

Con respecto al clima organizacional Moran et al. (2021) el clima organizacional, está asociado a la meteorología, que extrapolado a las organizaciones sugiere un

conjunto de características o elementos atmosféricos específicos y que, referidos al clima organizacional, se interpretan como una serie de elementos que identifican el conjunto de prácticas y procedimientos que se ejecutan en una organización.

El clima organizacional se conceptualiza comúnmente como un constructo complejo, que abarca una variedad de características en el entorno laboral. Estas características son percibidas por los empleados, y la importancia que asignan a estos aspectos organizativos impacta directamente en su conducta dentro de la institución. (Fajardo et al. 2023)

La satisfacción laboral, es un factor primordial en la administración de los recursos humanos, se relaciona con la felicidad y el contento que experimentan los empleados en su trabajo y entorno. Su importancia radica en sus múltiples beneficios; primero, la satisfacción impulsa el compromiso, haciendo que los empleados se entreguen más a sus tareas y a los objetivos de la empresa. Esto conlleva a una motivación incrementada y un rendimiento laboral más robusto. Asimismo, empleados contentos tienden a ser más eficaces, lo que implica una mejora en la calidad de los productos o servicios. También reduce la rotación de personal, ahorrando costos y promoviendo un clima organizacional más colaborativo, con menos conflictos, pero no termina ahí ya que la satisfacción laboral mejora el bienestar general de los colaboradores, reduciendo el estrés y mejorando estado de salud, es por este motivo que para mantenerla alta, las organizaciones deben considerar factores como salarios, desarrollo profesional, reconocimiento, cultura empresarial, equilibrio entre trabajo y vida personal, y una comunicación efectiva recordando que la satisfacción es dinámica; las empresas deben estar atentas a las necesidades de sus empleados para crear un entorno laboral saludable y productivo. (Gamboa 2010)

La importancia de la satisfacción laboral para las organizaciones es significativa, dado que investigaciones empíricas respaldan la existencia de una conexión directa con los resultados organizativos y, de manera implícita, con el rendimiento financiero. Los costos asociados al ausentismo y la rotación de personal exceden los beneficios económicos y sociales. (Herrera et al. 2023)

La satisfacción laboral se describe como una emoción positiva y relativamente constante hacia la labor desempeñada, representando la actitud que surge y se

manifiesta a partir de las vivencias en el entorno laboral. En líneas generales, se concibe la satisfacción como una percepción vinculada a la experiencia laboral. (Castañeda y Sánchez 2022)

Según Calderón et al. (2023) la satisfacción laboral se puede definir como la sensación que experimenta una persona al alcanzar un equilibrio entre una o varias necesidades. Surge como resultado de interacciones diversas entre el individuo, los trabajadores que brindan el servicio y el entorno, es decir, representa lo que la persona busca en su trabajo y lo que efectivamente obtiene de él.

Por su lado, Chiang et al. (2021) señalaron que, en la actualidad, el clima de la organización constituye un concepto muy relevante porque contribuye al mejoramiento del entorno del colaborador, por lo tanto, se podría decir que el clima es un factor indispensable en el crecimiento organizacional. Así mismo, manifiesta que cuando los empleados tienen la oportunidad de desarrollarse y alcanzar su máximo potencial en el trabajo, esto tiende a aumentar su satisfacción laboral. Sentir que su trabajo es significativo y que están progresando en sus carreras suele llevar a un mayor grado de satisfacción en el trabajo.

El ambiente de trabajo es un componente crucial para comprender la vivencia de los trabajadores en una organización. Puede considerarse como el latido emocional de la empresa, representando la visión conjunta de los empleados acerca de su ambiente de trabajo, debido a que un ambiente laboral positivo se distingue por la sensación de los trabajadores de ser apreciados, estimulados y comprometidos, en este tipo de entorno, la productividad tiende a ser alta, ya que los trabajadores están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos, se sienten realizados y tienen un sentido de propósito en su trabajo. En contraste, un clima negativo puede ser perjudicial. Cuando los empleados experimentan un ambiente laboral poco saludable, lleno de tensiones, falta de reconocimiento o desconfianza, es más probable que se sientan desmotivados, estresados y desvinculados de la empresa. Esto puede llevar a una disminución en la productividad, un aumento en el ausentismo y una mayor rotación de personal, lo que a su vez genera costos y desafíos adicionales. (Segredo 2023)

Suhendro y Saragih (2021) conceptualizó el clima organizacional como una serie de peculiaridades y particularidades que define a una organización y que permite diferenciarla con otras organizaciones, además proporcionar condiciones laborales

adecuadas, que incluyan un entorno seguro y cómodo, una carga de trabajo equilibrada, compensación justa y beneficios, es esencial para fomentar la satisfacción de los empleados; mientras que Toshio, et al. (2021) plantean el concepto de clima organizacional como los valores atribuidos por el individuo en relación con las prácticas y comportamientos experimentados en las empresas. En cierto sentido, el clima describe como los colaboradores perciben el entorno de trabajo. Esto coincide con Banureka et al. (2021) quienes lo definieron como la valoración que realizan los colaboradores en relación al ambiente de una empresa y específicamente al ambiente laboral interno.

Ahora bien, Jeung y Chang (2021) señalan que, si la organización cuenta con un ambiente laboral basado en la cooperación entre sus integrantes, podrá apaciguar los aspectos negativos que pueda poseer. Asimismo, contar con un ambiente de trabajo positivo es posible gracias a las acciones que se realicen internamente para mitigar el estrés de los colaboradores y las condiciones de insatisfacción. En ese sentido, Demircioglu (2021) sostiene que un clima adecuado puede ser una herramienta importante para aumentar el nivel de satisfacción y el compromiso en las personas que integran a la organización, mientras que, de acuerdo a Nursalam et al. (2017) nos indican que un clima organizacional propicio es importante para mejorar la satisfacción laboral.

Asimismo, Khun, et al. (2021) señalaron que las circunstancias de la empresa, el clima en el trabajo, afectan principalmente la personalidad, la conducta y la actitud del individuo. Los empleados involucrados tienden a experimentar un mayor sentido de propósito y significado en su trabajo, un sentido de pertenencia, mayor motivación y productividad, relaciones laborales positivas, oportunidades de desarrollo profesional y una mayor retención de talento, lo que en conjunto contribuye a su satisfacción en el trabajo.

Es por ello que Syaifuddin (2017) menciona que, para mejor desempeño de los colaboradores, se debe crear un ambiente de trabajo propicio y del agrado de cada uno de ellos, por lo que se puede decir que un clima organizacional favorable es básicamente un derecho de los colaboradores, también la presencia de supervisores es importante debido a que pueden brindar apoyo y oportunidades de desarrollo a sus empleados. Esto incluye proporcionar retroalimentación

constructiva, ofrecer capacitación y ayudar en el crecimiento profesional. Un supervisor que respalda el crecimiento de sus empleados tiende a aumentar su satisfacción laboral.

En cuanto a las dimensiones del ambiente organizacional, Obregón (2020) señaló que existen nueve componentes que permiten interpretar el clima de trabajo de una organización y que se asocian a diversos aspectos de la misma, basados en la postura de Litwin y Stinger de 1968, siendo estas: la estructura organizacional, la responsabilidad laboral, los incentivos, los desafíos en el trabajo, las interrelaciones, el trabajo cooperativo, los patrones o pautas de comportamiento, el manejo de conflictos y la identificación del colaborador.

Por su lado, Otrębski (2022) mencionó que el clima organizacional comprende seis dimensiones: flexibilidad; responsabilidad; normas de trabajo; recompensas; claridad (comprensibilidad) de la misión y los procedimientos; y compromiso del equipo, mientras que Del Ángel et al. (2020) sostuvo que el clima de la organización está compuesta por las siguientes dimensiones: interrelaciones entre compañeros de trabajo, estilo de liderazgo y supervisión, integración, compensaciones económicas y no económicas, recursos disponibles, buena gestión, sistema de valores, entre otros.

Es interesante observar la diversidad de dimensiones que se han propuesto para evaluar el ambiente de trabajo y el clima laboral en estudios diferentes. Tanto Syaifuddin (2017); y Palma (2004) han identificado y definido dimensiones clave que consideran esenciales para comprender el ambiente laboral en una empresa. Syaifuddin menciona dimensiones como la autonomía y flexibilidad, confianza y apertura, simpatía y apoyo, honestidad y respeto, claridad de objetivos, trabajo arriesgado y crecimiento personal. Estas dimensiones abordan aspectos como la libertad para tomar decisiones, la calidad de las relaciones interpersonales, la transparencia en la comunicación y la oportunidad de crecimiento en el ámbito personal y laboral. Por otro lado, Palma propone una escala de clima laboral que se compone de cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Estas dimensiones se centran en aspectos como el sentido de logro personal, el compromiso con el trabajo, la calidad de la supervisión y el liderazgo, la comunicación en la organización y las

condiciones físicas de trabajo. La elección de dimensiones específicas para evaluar el clima laboral puede variar según el enfoque de cada estudio y los objetivos de la investigación. Sin embargo, en general, todas estas dimensiones buscan proporcionar una comprensión más completa y detallada de cómo se siente y se desempeña el personal en su entorno laboral. Esto puede resultar beneficioso tanto en la administración de personal como en la toma de decisiones destinadas a mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados en una organización.

En lo que respecta a las teorías que sustentan el clima organizacional, es posible mencionar la de Likert (1968) la cual señala que el comportamiento del colaborador va a depender de manera directa de la forma cómo se gestionan las condiciones de la organización; en ese sentido, se puede decir el comportamiento del colaborador depende de la forma como este percibe estas condiciones. Likert considera que existen variables causales, variables intermedias y variables consecuencias que van a definir las características particulares de cada organización y que inciden en la forma como los colaboradores perciben el clima.

Ahora bien, con respecto a la variable satisfacción organizacional, Judge et al. (2017) señalaron que esta ha sido una de las variables más estudiadas del siglo XX dentro de la gerencia del talento humano, y uno de los motivos trascendentes para estudiar esta variable es justamente con el propósito de comprender su vínculo con variables de importancia como el trabajo eficiente, el compromiso de los colaboradores, el ausentismo laboral, la rotación del personal o el desempeño.

Existen diversas definiciones sobre satisfacción laboral. Chiang et al. (2021) señalan que, en términos generales, la mayoría de autores concuerdan al decir que la satisfacción laboral comprende distintos estados emocionales manifestados en los colaboradores, como consecuencia de los momentos vividos en su día a día tanto como individuo como integrante de la organización, que va a generar en ellos experiencias placenteras o decepcionantes. Asimismo, Suhendro y Saragih (2021) definen la satisfacción laboral como un estado de placer y emoción que se genera de las valoraciones que el colaborador tiene del logro en el trabajo o de los valores alcanzables del trabajo de uno.

Por otro lado, Palma (2009) considera que la satisfacción en el trabajo es la manifestación emocional del colaborador según la percepción que tiene del entorno

de trabajo y de las situaciones que ocurren dentro de la organización, a las cuales se debe enfrentar. Según está autora, la satisfacción en el trabajo es el sentimiento de bienestar que el colaborador percibe y experimenta dentro de la organización, lo que influye en su deseo de esforzarse más y cumplir con sus objetivos personales y organizacionales. Es por ello que, tal como lo menciona Wynn (2019), la satisfacción tiene un rol fundamental en el desempeño de la organización.

Respecto a las dimensiones de la satisfacción del trabajador, Syaifuddin (2017), en su estudio, sugiere las siguientes: (1) el atractivo del trabajo realizado por los trabajadores, (2) el monto de la compensación recibida por los trabajadores, (3) la oportunidad de promoción, (4) la capacidad del líder para brindar asistencia técnica, apoyo emocional y apoyo entre pares. Por otro lado, García (2009) señala: (1) la estructura de la organización; (2) la naturaleza del puesto; (3) el marco normativo y la cultura organizacional; (4) las remuneraciones e incentivos; (5) las condiciones materiales y físicas laborales; y (6) las condiciones de bienestar y seguridad.

Asimismo, Del Ángel et al. (2020) señaló que la satisfacción en el trabajo está conformada por las dimensiones: satisfacción vinculada a la supervisión, al entorno de trabajo, las compensaciones recibidas, la cohesión y la satisfacción intrínseca en el trabajo. Callaghan y Coldwell (2014) agrega que la insatisfacción laboral puede ser relativamente un indicador importante de que la organización no está haciendo bien las cosas. Por su lado, Palma (2009) en su Escala de Satisfacción Laboral SL-SP, plantea siete dimensiones: condiciones materiales y/o físicas, beneficios económicos, políticas y normas organizacionales, relaciones interpersonales, desarrollo personal, rendimiento y relación con el jefe.

En cuanto a las teorías que sustentan la satisfacción laboral, Ruiz (2018) menciona que la teoría de Herzberg, quien planteó la perspectiva de los dos factores que tuvo una gran influencia en el estudio de la satisfacción del colaborador, en donde considera que los colaboradores se comportan y se sienten satisfechos de acuerdo a dos dimensiones o componentes que generan satisfacción o insatisfacción: (1) factores motivadores, en donde se encuentran el significado del puesto de trabajo, el reconocimiento que se le da al trabajador por su labor, las probabilidades de desarrollo profesional y personal, la satisfacción de lograr los objetivos y tener buen rendimiento; y (2) los factores de higiene, en donde se encuentran el ambiente de

trabajo, las remuneraciones, la disponibilidad de recursos, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales con el superior y con los compañeros de trabajo, el estilo de gerencia, a entre otros.

Otra teoría es la de la pirámide de Maslow (1943) la cual establece 5 necesidades que poseen las personas, siendo la primera de ellas las necesidades básicas de la fisiología humana, las de seguridad, las de socialización, las de autoestima y la de crecimiento personal y profesional. Según como las necesidades de nivel inferior se satisfagan, el ser humano buscará satisfacer las de niveles superiores, es por ello que, a medida que sube de nivel en la pirámide, ira percibiendo mayor satisfacción. La organización es un medio para que el colaborador vaya cumpliendo esas necesidades.

Finalmente, se tiene la reconocida teoría de las tres necesidades formuladas por McClelland (1961) siendo estas las siguientes: (1) necesidad de alcanzar logros, en donde el colaborador estará satisfecho siempre y cuando pueda lograr el éxito y alcanzar los objetivos en sus tareas otorgadas; (2) necesidad de tener poder, en donde el colaborador busca satisfacer su necesidad de influencia sobre las demás personas y el reconocimiento que éstas tengan sobre su posición, competencias y su trabajo; y (3) necesidad de aceptación y relacionamiento, en donde el colaborador tiene la necesidad de satisfacer el deseo de interrelacionarse con otras personas en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, dado que su objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash Siguiendo la definición de Baena (2014) la investigación aplicada aborda situaciones específicas que demandan respuestas inmediatas a problemas concretos.

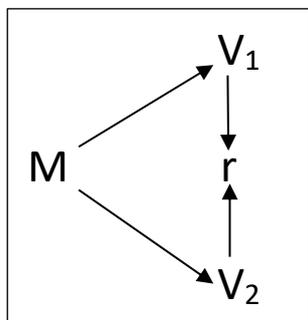
3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio contó con un diseño no experimental, debido a que no hubo ningún intento por modificar o mejorar alguna de las variables, en su lugar, pretendió conocer la realidad objetiva tal y como se muestra en su ambiente real, (Hernández y Mendoza, 2018). Para Vara (2017) indica que se conoce como alcance de corte transversal cuando la recopilación de datos es en un determinado momento y lugar; en ese sentido el estudio fue transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento.

El enfoque tiene una naturaleza cuantitativa, dado que se focalizó en la recolección y análisis de datos expresados en términos numéricos, específicamente en términos de valores porcentuales relacionados con los aspectos problemáticos que se estudiaron. Este enfoque fue respaldado por Hernández et al. (2014) quienes argumentaron que los métodos cuantitativos son apropiados para investigaciones que se dedican a recolectar y analizar datos con el fin de convertirlos en información que pueda utilizarse para abordar las preguntas planteadas y poner a prueba las hipótesis previas.

Este estudio fue correlacional, ya que se enfocó en evaluar la medida de relación entre las variables del estudio. De acuerdo con Bernardo et al. (2019) afirman que un estudio correlacional se encarga de medir dos variables y establecer una relación entre ellas sin necesidad de que intervengan otras para obtener conclusiones importantes.

El estudio fue descriptivo porque busca determinar las características, personas para someterse a un análisis. (Hernández 2003). La investigación fue descriptiva porque se observó y se detalló la problemática de las variables.



Definición:

M: Trabajadores de la municipalidad de Ancash

V1: Variable 1

V2: Variable 2

r: Correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

- **Definición conceptual**

El ambiente organizacional comprendió una serie de componentes medibles de un entorno laboral, que fueron percibidos por los individuos que interactuaron y laboraron dentro del ambiente, lo que afectó su motivación y comportamiento (Otrębski, 2022).

- **Definición operacional**

La variable fue medida por medio de un cuestionario el cual contenía 50 ítems, que estuvo dividida en cinco dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), además las respuestas se registraron utilizando una escala de tipo Likert.

- **Indicadores**

Son las posibilidades de desarrollo personal, posibilidades de desarrollo profesional, identificación con los valores organizacionales, compromiso, percepción de la supervisión, apoyo del superior, orientación del superior hacia las tareas, grado de fluidez de la comunicación, claridad de la comunicación, grado de coherencia y precisión de la información, disponibilidad de recursos económicos, y disponibilidad de recursos materiales.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Satisfacción Laboral

- **Definición conceptual:**

La satisfacción laboral comprende una serie de estados emocionales que se manifiesta en los colaboradores, como consecuencia de los momentos vividos en su día a día tanto como individuo como integrante de la organización, que va a generar en ellos experiencias placenteras o decepcionantes (Chiang et al. 2021).

- **Definición operacional:**

Fue medido a través de un cuestionario el cual contenía 36 ítems y cuyas dimensiones fueron: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.

- **Indicadores:**

La variable fue medida por los siguientes indicadores: distribución física del ambiente de trabajo, ambiente de trabajo confortable y cómodo, conformidad con el sueldo, expectativas económicas, trato laboral recibido, grado de exigencia en el trabajo, horario de trabajo, ambiente creado en el trabajo, relaciones con los compañeros de trabajo, solidaridad en el trabajo, significado que tiene el trabajo, posibilidad de desarrollo personal, agrado por el trabajo, logros obtenidos, valor del trabajo, agrado por las tareas, relaciones con el jefe, disposición del jefe, y valoración del jefe sobre mi trabajo.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población objeto de estudio incluyó a todos los individuos, documentos u objetos de quienes se buscó tener información y se pretendió estudiar los elementos que constituyen la población de estudio regularmente poseen las mismas o similares características (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación, la población comprendió la totalidad de servidores públicos de la oficina de gestión de riesgo de desastres de una municipalidad en Ancash, siendo un total de 35 colaboradores, en donde 8 de ellos son trabajadores netamente administrativos y 27 trabajadores administrativos que también realizan labores de supervisión, siendo trabajadores permanentes de la institución, algunos de ellos con muchos años laborando.

- **Criterios de inclusión:** Son los empleados administrativos y de campo de la oficina mencionada, quienes son servidores públicos que tienen una antigüedad en la institución mínima de 1 año.
- **Criterios de exclusión:** No se tomó en cuenta a los trabajadores de otras oficinas de la institución municipal diferentes a la oficina de gestión de riesgo de desastres.

3.3.2. Muestra

La muestra utilizada en la investigación constituyó un fragmento de la población que el investigador pudo seleccionar para obtener la información pertinente al propósito de investigación. El investigador suele seleccionar una muestra cuando la población es demasiado grande, pero no siempre es necesario (Bernal, 2016). En el caso de este estudio, como se trató de una población pequeña, se trabajó con la totalidad de ella: 35 servidores públicos, por lo tanto, no se extrajo muestra.

3.3.3. Muestreo

El muestreo constituye un mecanismo de selección de los casos de la muestra según las dimensiones de la población a estudiar, es decir, se seleccionará N casos de la población para ser considerados como muestra (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso no se aplicó ninguna técnica de muestreo o selección de muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron todos los empleados públicos que integran la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2006) las técnicas de recopilación de datos representan diversas modalidades o métodos para adquirir la información. Se destaca que hay múltiples enfoques disponibles para los investigadores, lo que les brinda flexibilidad para elegir las más adecuadas según el contexto y los objetivos de su estudio. La selección y aplicación apropiada de estas técnicas fueron fundamentales para garantizar la calidad y la validez de los datos recopilados en la investigación, optando así por utilizar la encuesta.

De igual manera, Arias (2006) indica que los instrumentos pueden abarcar desde cuestionarios y encuestas hasta dispositivos de medición y sistemas de almacenamiento de datos. Su rol fundamental es facilitar el proceso de recolección de datos, garantizando la precisión y confiabilidad de la información recopilada, lo que es esencial para la investigación y la toma de decisiones informadas, por ello se utilizó el cuestionario.

3.5. Procedimientos

Para abordar en detalle la identificación de la problemática, se comenzó con una observación inicial en la municipalidad ubicada en el distrito de Chimbote. Luego, se procedió a la creación de encuestas como parte del proceso de investigación. Los resultados de estas encuestas se compararon con la información proporcionada por algunos empleados acerca de los desafíos que afectan a la empresa, entre los cuales se destacaron el CL y la SL. Esta información sirvió de base para la formulación del problema de investigación.

Una vez que se identificó el problema, se utilizó el instrumento para recopilar datos que previamente se había diseñado en base a la información recopilada. Además, se aseguró que la recopilación de datos se realizara de forma anónima. Posteriormente, se obtuvo la autorización para publicar los resultados en la plataforma digital de la Universidad una vez que se hubiera completado el estudio.

Los resultados obtenidos se utilizaron como parte de las recomendaciones que buscaron implementar para abordar de manera parcial o total el problema

analizado. Todos estos resultados se procesaron utilizando el software estadístico SPSS con el objetivo de obtener información precisa y fiable.

3.6. Método de análisis de datos.

La estadística descriptiva fue de utilidad en la recopilación de datos al permitir su organización, análisis e interpretación de una manera ágil y sencilla, especialmente para la creación de gráficos y tablas descriptivas.

Además, en cuanto a la estadística inferencial, se empleó la prueba de Rho de Spearman, que, a través de su coeficiente de correlación y su nivel de significancia bilateral, permitió determinar la conexión entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral.

3.7. Aspectos éticos

Con el fin de asegurar la integridad ética de la investigación, se aplicaron ciertos estándares éticos en su desarrollo. Estos incluyeron el respeto por los derechos de propiedad intelectual de todas las fuentes citadas, conforme a las pautas internacionales establecidas en la 7ª edición de la normativa de la Asociación Americana de Psicología (APA). Para verificar la originalidad del proyecto y el informe, se utilizó la plataforma de evaluación TURNITIN. Además, es importante destacar que toda la información presentada, incluyendo los resultados, fue verídica, y no se llevó a cabo ninguna manipulación de los mismos.

Del mismo modo, con los resultados se esforzó por promover el bienestar de los participantes del estudio, lo que implicó la búsqueda del beneficio máximo (principio de beneficencia) y la reducción de los posibles riesgos asociados y garantizar la protección tanto física como psicológica de los participantes (principio de no maleficencia). Además, los integrantes de la oficina colaboradora tuvieron la libertad total para elegir si desean o no formar parte de las encuestas (principio de autonomía), y se les trató de manera respetuosa y equitativa (principio de justicia).

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1.

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,909	35	,001
Satisfacción laboral	,970	35	,001

Nota. El cálculo de la prueba de normalidad fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: En la prueba de normalidad de las variables CO y SL, por su muestra que es menor a 50 (35), se aplica lo que indica Shapiro – Wilk, en donde se puede observar que $p (0.001) < \alpha (\text{sig} < 0.05)$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, obteniendo una distribución normal, para lo cual utilizaremos una correlación estadística a través del coeficiente de Rho Spearman.

Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la oficina de gestión de riesgo de desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 2.

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina de gestión de riesgo de desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Rho de Spearman	,654
	p-valor	,000
	N	35

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: Los resultados señalan la presencia de una correlación de grado moderado, con un valor de 0.654, entre el CO y la SL. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de 0.000, lo que significa que es menor de 0.05. Esto respalda la aceptación de la hipótesis de investigación y el rechazo de la hipótesis nula. El resultado significa que dentro de la oficina de gestión de riesgo de desastres se evidencia un clima organizacional estable donde los trabajadores se sienten a gusto de trabajar y realizar sus diferentes funciones diarias, esto también se refleja que el clima laboral ha conseguido en los trabajadores una buena satisfacción y donde logra prevalecer una correcta relación entre los niveles jerárquicos.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de la variable Clima organizacional en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 3.

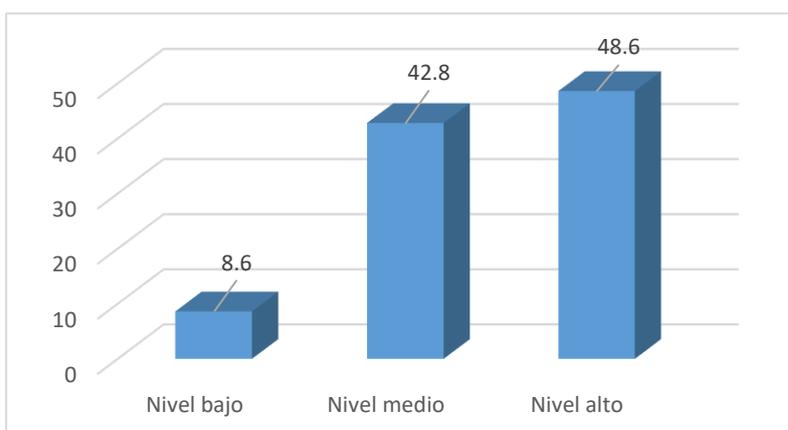
Nivel de la variable clima organizacional

Clima Organizacional				
Niveles	F.	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	3	8.6	8.6	8.6
Nivel medio	15	42.8	42.8	51.4
Nivel alto	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Nota. El cálculo de los niveles de la variable fue realizado con la información de la encuesta.

Figura 1.

Nivel de la variable Clima organizacional



Interpretación: Los resultados evidencian que del total de colaboradores el 48.6% coinciden que el nivel de CO es alto, el 42.8% que el nivel es medio y el 8.6% indicó que el nivel es bajo. Esto sugiere que dentro de la oficina de gestión de riesgo de desastres existe un clima laboral cómodo entre colaboradores con una comunicación asertiva, programas de capacitación gratuitos que motivan y hacen sentir valorados a los empleados.

Objetivo específico 2. Determinar el nivel de la variable Satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022

Tabla 4.

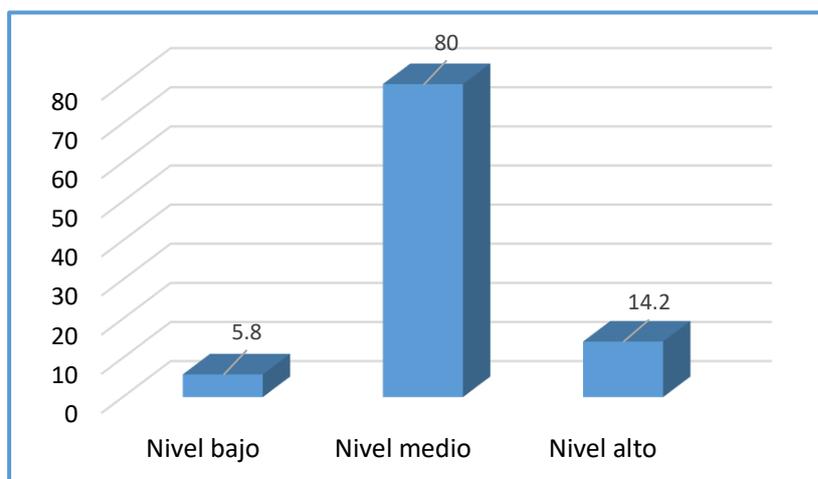
Nivel de la variable Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral				
Niveles	F	%	% válido	% acumulado
Nivel bajo	2	5.8	5.8	5.8
Nivel medio	28	80	80	85.8
Nivel alto	5	14.2	14.2	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Nota. El cálculo de los niveles de la variable fue realizado con la información de la encuesta.

Figura 2.

Nivel de la variable Satisfacción laboral



Interpretación: Los resultados evidencian que del total de colaboradores el 80% indica que el nivel de SL es medio, el 14.2% que el nivel es alto y el 5.8% que tiene un nivel bajo, lo que demuestra que el nivel medio se debe a que hay una carga de trabajo inadecuada ya que en ocasiones laboran unas horas después de su horario de salida esto es debido a la amplia gama de responsabilidades que deben cumplir. Además de la demora que presentan al momento de recibir sus pagos el cual se aplaza uno o dos días.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral.

H₁: Existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₀: No existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral.

	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	,727
Autorrealización	p-valor	,000
	N	35

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación. Los resultados señalan la presencia de una correlación de grado fuerte, con un valor de 0.727, entre autorrealización y la SL. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de 0.000, lo que significa que es menor de 0.05. Esto respalda la aceptación de la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. Los datos presentados evidencian que, dentro de la oficina, los colaboradores se preocupan por su desarrollo personal e intelectual, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional que ofrecen en la institución, como capacitaciones de acuerdo a la función que realizan.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral.

H₁: Existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₀: No existe relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 6.

Relación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral.

	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	,596
Involucramiento laboral	p-valor	,001
	N	35

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: Los resultados señalan la presencia de una correlación de grado moderado, con un valor de 0.596, entre el involucramiento laboral y la SL. Así mismo, se logró encontrar que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de 0.001, lo que significa que es menor de 0.05. Esto respalda la aceptación de la hipótesis alterna, rechazando hipótesis nula. Lo que refleja que en la oficina de gestión de riesgo de desastres los trabajadores no se sienten involucrados plenamente con su trabajo esto debido a que no se sienten identificados al cien por ciento con la misión, visión y valores de la municipalidad debido a la falta de conocimiento de los mismos.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral

H₁: Existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₀: No existe relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 7.

Relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral.

	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	,528
Supervisión	p-valor	,003
	N	35

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: Los resultados reflejan una correlación moderada, con un valor de 0.528, entre la supervisión y la SL. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de 0.003, lo que indica que es menor de 0.05. Esto respalda la aceptación de la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Lo que refleja que dentro de la oficina de gestión de riesgo de desastres existe una supervisión regular ya que la persona que se desempeña en este puesto no cumple con el perfil para realizar de manera adecuada su función, omitiendo detalles al momento de supervisar la ejecución de tareas, por lo que los trabajadores reciben llamadas de atención debido a los errores recurrentes y esto afecta en la satisfacción laboral.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral.

H₁: Existe relación entre comunicación y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₀: No existe relación entre comunicación y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 8.

Relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral.

	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	,481
Comunicación	p-valor	,008
	N	35

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: Los resultados indican una correlación moderada, con un valor de 0.481, entre la comunicación y la SL. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de 0.008, lo que sugiere que es menor de 0.05. Esto respalda la aceptación de la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Se evidencia que dentro de la oficina existe una deficiente comunicación, debido a que esta es muy vertical y tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, ya que por otro lado una comunicación clara y abierta por parte de la dirección y los supervisores ayuda a los empleados a comprender sus roles y responsabilidades, así como las expectativas en relación con su trabajo. Cuando los empleados saben qué se espera de ellos, es más probable que se sientan seguros y felices en su centro laboral.

Objetivo específico 7: Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral.

H₁: Existe relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

H₀: No existe relación entre condiciones y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022.

Tabla 9.

Relación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral.

	Coeficiente de correlación	Satisfacción laboral
	Rho de Spearman	,569
Condiciones laborales	p-valor	,001
	N	35

Nota. El cálculo de la correlación fue realizado con la información de la encuesta.

Interpretación: Los resultados reflejan una correlación moderada, con un valor de 0.569, entre las condiciones laborales y la SL. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de 0.001, lo que sugiere que es menor de 0.05. Por este motivo se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Lo que refleja que, dentro de la oficina, las condiciones laborales no son las idóneas, ya que el lugar de trabajo es incómodo y no se cuentan con los equipos adecuados como escritorios nuevos, equipos actualizados, sillas ergonómicas, por lo que los empleados no están tan satisfechos en su trabajo.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, el ambiente laboral se ha vuelto importante en varios contextos, especialmente en las empresas de diversos sectores, y su importancia radica fundamentalmente en la satisfacción de los trabajadores con el fin de alcanzar las metas predefinidas. En este contexto, la empresa introduce un plan que incluye recompensas y reconocimientos, opciones para el crecimiento profesional, armonía entre la vida laboral y la vida personal, una comunicación eficaz, estimular la cooperación y el avance de las condiciones de trabajo. En el transcurso de esta investigación, se definieron objetivos que se sometieron a evaluación, y los resultados arrojaron datos que posibilitaron un análisis tanto inferencial como descriptivo. A lo largo de la investigación, se encontraron algunas limitaciones que es crucial considerar, la dificultad en la recopilación de documentos científicos que traten las mismas variables de estudio y que estén dentro de un ámbito similar al de la investigación es una limitación importante que pudo tener un impacto en la calidad de los resultados, sin embargo, se supo manejar.

Basándose en la hipótesis general formulada, los resultados revelan una correlación de 0,654, lo cual indica la existencia de una correlación positiva de grado moderado entre el CO y la SL, con una significancia de 0,000, lo esto señala la presencia de una relación, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esta relación positiva representa que, si el clima aumenta, la satisfacción también mejora, evidenciando así la existencia de un efecto directo, es por eso que la empresa debe oriente sus esfuerzos en la práctica de estrategias de reconocimiento y recompensas, desarrollo personal, políticas de inclusión y diversidad, cuidado de la salud mental y buenas condiciones laborales buscando un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio. Un resultado similar se encontró en la investigación de Araya y Medina (2019) en el cual los autores hallaron un grado de correlación positiva con un valor igual a 0,636 y con un nivel de significancia de 0,001. De este modo, los autores decidieron respaldar la hipótesis alternativa la cual sostiene la existencia de una relación entre las variables y rechazan la hipótesis nula. Además, esta relación se presenta porque identificaron que los trabajadores evidencian una satisfacción laboral regular y el nivel del clima laboral tuvo el mismo nivel, regular. Estos resultados discrepan con el estudio de

Del Ángel et al. (2020) en su estudio que realizaron en un organismo de la salud, el cual contó con el objetivo de analizar la correlación existente entre el clima laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores, se obtuvo como resultados datos que difieren al estudio realizado ya que las variables no tienen una dependencia fuerte como los estudios presentados anteriormente. El resultado estadístico de correlación fue de 0,205, mostrando una correlación en sentido positivo con un nivel de significancia de 0.05. Basándonos en este resultado, se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Con base en Demircioglu (2021) menciona que un clima adecuado puede ser una herramienta importante para aumentar el nivel de satisfacción y el compromiso de los empleados en la compañía. De esta manera cuando el ambiente de trabajo es adecuado, es decir, cuando se promueve una comunicación efectiva, se reconoce el desempeño de los empleados, se fomenta la colaboración y se ofrece un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se crea un entorno propicio para aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Una alta satisfacción laboral y un mayor compromiso son objetivos clave para las organizaciones, ya que se asocian con una serie de beneficios, como una mayor productividad, una retención de talento más alta y una cultura organizacional más positiva. En resumen, un clima laboral adecuado es una herramienta valiosa para aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, lo cual puede generar un impacto favorable en el éxito y la salud a largo plazo de una empresa. Por lo tanto, se observa que la oficina de gestión de riesgo de desastres suele esforzarse por crear y mantener un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción y el compromiso de su personal.

En base al objetivo específico 3 que se planteó, hemos realizado análisis inferenciales mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman. En la tabla 5, se evidencia una correlación positiva de grado moderado, con un valor de 0,727, y una significancia de 0,000 entre la dimensión de autorrealización y la variable de satisfacción laboral. Además, con el nivel de significancia se puede concluir que se observa una conexión entre la dimensión y la variable. Estos hallazgos son corroborados por Osmani et al. (2022) quienes realizaron un estudio en las organizaciones en la República de Kosovo, presentando entre sus objetivos específicos determinar cómo se relacionan la autorrealización y la satisfacción laboral. El resultado expuso una correlación positiva moderada con un valor de Rho

de spearman de 0,663 y una significancia de 0,000. Así también, Toshio et al. (2021) en su investigación en un hospital de Río de Janeiro, obtuvo resultados semejantes a los nuestros, uno de los propósitos de este estudio consistió en identificar la relación que prevalece entre la autorrealización con la satisfacción laboral. Los hallazgos alcanzados mostraron que hay una correlación moderada de 0,646 y un índice de significancia de 0,001, lo cual es menor que 0.05, lo que les permitió conjeturar que si existe alguna correlación entre la dimensión y la variable. Manifestando así que cuando los empleados sienten que su trabajo les brinda oportunidades para crecer y desarrollarse, es más probable que estén satisfechos, comprometidos y motivados en sus roles. Por su parte, Chiang et al. (2021) menciona que; cuando los empleados tienen la oportunidad de desarrollarse y alcanzar su máximo potencial en el trabajo, esto tiende a aumentar su satisfacción laboral. Sentir que su trabajo es significativo y que están progresando en sus carreras suele llevar a un mayor grado de satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, fomentar la autorrealización brindando oportunidades de desarrollo y progreso a los colaboradores es esencial para lograr una satisfacción laboral.

En base al objetivo específico 4, se han generado resultados inferenciales, por medio del análisis correlacional, según los hallazgos obtenidos en la tabla 6 nos indicaron que existe una correlación de grado moderado entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral (0,596). Asimismo, el valor de obtenido fue de 0,001, por ende, se respalda la hipótesis que afirma la existencia de una relación. De esta manera, los datos muestran que el IL está estrechamente relacionado con la SL ya que fomenta un sentido de propósito, contribuye a un ambiente de trabajo positivo y mejora la productividad. Por otra parte, los hallazgos pueden ser respaldados por el estudio realizado por Amasifen et al. (2022) en su investigación a los servidores públicos en una institución municipal en San Martín, uno de sus objetivos específicos fue encontrar la relación entre IL y SL, los resultados de este estudio indicaron que la relación entre la dimensión y la variable es de 0,610, lo que denota una relación de carácter positivo moderada, y el p fue 0,000 lo que le permitió respaldar su hipótesis alternativa concluyendo así, que los resultados se derivan de que el involucramiento laboral promueve un sentido de propósito, contribuye a un ambiente de trabajo positivo, mejora la productividad y fomenta la retención de empleados. Por su parte, Khun et al. (2021) refiere que los

empleados involucrados tienden a experimentar un mayor sentido de propósito y significado en su trabajo, un sentido de pertenencia, mayor motivación y productividad, relaciones laborales positivas, oportunidades de desarrollo profesional y una mayor retención de talento, lo que en conjunto contribuye a su satisfacción en el trabajo. En conclusión; el involucramiento laboral está vinculado directamente a la satisfacción en el trabajo debido a varios factores interrelacionados. Los empleados de la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash están altamente involucrados por lo que experimentan un fuerte sentido de propósito, se sienten intrínsecamente motivados por su trabajo, mantienen relaciones laborales positivas y buscan activamente oportunidades de desarrollo. En conjunto, estos aspectos contribuyen a que los colaboradores presenten una mayor satisfacción organizacional.

En base al objetivo específico 5, se han obtenido resultados inferenciales, mediante el uso del análisis correlacional, según los hallazgos obtenidos en la tabla 7 nos indicaron que existe una correlación de grado moderado (0,528) entre la dimensión supervisión y la SL. Además, el valor de p obtenido fue 0,003, por lo tanto, se confirma la hipótesis que manifiesta que si existe relación. Manifestando así que la supervisión efectiva es esencial para establecer un ambiente laboral favorable en el que los trabajadores perciban que son apreciados, respaldados y motivados. Por su parte Syaifuddin (2017) menciona que los supervisores pueden brindar apoyo y oportunidades de desarrollo a sus empleados. Estas prácticas fomentan la satisfacción de los empleados y mejoran el rendimiento y la retención de talento en la organización. En la oficina impulsan una supervisión efectiva que se enfoque en la satisfacción de los empleados a través de estrategias que fomentan un ambiente de trabajo positivo y el bienestar personal.

En base al objetivo específico 6, se han derivado conclusiones inferenciales a través del análisis correlativo. Según los datos recopilados en la tabla 8, se ha detectado una correlación de grado moderado entre la dimensión de comunicación y la SL, con un coeficiente de correlación de 0,481. Además, el valor de p obtenido fue de 0,008, lo que conduce a la confirmación de la hipótesis alternativa que afirma que existe relación entre ambas variables. Los resultados mencionados indican que la comunicación efectiva en el entorno laboral es un factor clave para determinar el

grado de satisfacción que los empleados sienten en sus trabajos. Esto subraya la importancia de una comunicación clara, abierta y efectiva en las diferentes áreas. Estos hallazgos pueden ser respaldados por los datos recolectados por Castañeda y Gavidia (2022) en su estudio en los colaboradores de Copeinca flota Chimbote, uno de los objetivos concretos se centró en descubrir la conexión de la dimensión comunicación con la variable satisfacción laboral, se obtuvo como resultado 0.680, lo que indica una relación de moderada intensidad, y p fue igual a 0.000 lo que le permitió aceptar su hipótesis alterna. Concluyendo así, que los resultados sugieren que una comunicación efectiva, abierta y clara contribuye a niveles más altos de satisfacción en el trabajo. Por su parte Otrębski (2022) asegura que las organizaciones y empresas que deseen mejorar la satisfacción laboral de sus empleados deben prestar atención a la calidad de la comunicación en el lugar de trabajo y garantizar que sea efectiva y abierta. La inversión en mejorar la comunicación puede tener beneficios significativos en términos de retención de talento, rendimiento y bienestar de los empleados. Por tal motivo la promoción de una comunicación abierta y efectiva en la oficina es la razón de la mejora en el bienestar general de los empleados, ya que redujo la posibilidad de malentendidos, conflictos y estrés relacionados con la comunicación deficiente, es por ello que esta es una estrategia sólida ya que conlleva a una mayor satisfacción laboral, retención de talento, rendimiento y bienestar de los colaboradores, lo que, a su vez, contribuye al éxito general de la institución.

En base al objetivo específico 7, se han derivado conclusiones inferenciales a través del análisis correlativo. Según los datos recopilados en la tabla 9, se ha observado una correlación de grado moderado entre la dimensión de condiciones de trabajo y la SL., con un coeficiente de correlación de 0,569. Además, el valor p obtenido fue de 0,001, lo que conduce a respaldar la hipótesis alternativa que afirma que existe una relación entre ambas variables. Los resultados señalados sugieren que las condiciones laborales desempeñan un papel fundamental que influyen directamente en el nivel de satisfacción organizacional. Unas buenas condiciones laborales, que proporcionen un entorno seguro, cómodo y saludable, así como una carga de trabajo razonable y una compensación justa, tienden a aumentar la satisfacción de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten valorados y respaldados por su organización a través de condiciones laborales adecuadas, es

más probable que estén satisfechos en su trabajo. Estos resultados son corroborados por Cabrera (2019) en su investigación en una institución pública peruana uno de sus objetivos específicos fue encontrar cuando se examina la relación entre las condiciones laborales y la SL, los resultados de este estudio indican la presencia de una correlación positiva de intensidad moderada entre la dimensión y la variable., con un coeficiente de correlación de 0.720. Además, el valor p fue inferior a 0.008, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa. Concluyendo así, que las condiciones laborales adecuadas crean un ambiente propicio para que los colaboradores se sientan apreciados, seguros y cómodos en su trabajo. Esto, a su vez, contribuye a niveles más altos de SL. Las organizaciones que se esfuerzan por mejorar las condiciones laborales suelen tener empleados más satisfechos, lo cual, a su vez, podría tener un impacto positivo en la productividad, la retención de talento y el éxito general de la organización. Así mismo estos resultados son avalados por Suhendro y Saragih (2021) quien afirma que proporcionar condiciones laborales adecuadas, que incluyan un entorno seguro y cómodo, una carga de trabajo equilibrada, compensación justa y beneficios, y armonía entre la vida laboral y personal, es esencial para fomentar la satisfacción de los empleados. Para finalizar, podemos afirmar que es importante contar con unas adecuadas condiciones de trabajo para el bienestar de los colaboradores y el éxito de las empresas. Cuando las condiciones laborales son adecuadas, los trabajadores se sienten apreciados y seguros, lo que a su vez aumenta su satisfacción en el trabajo. Las organizaciones que comprenden esta relevancia y trabajan constantemente para mejorar estas condiciones suelen disfrutar de una fuerza laboral más satisfecha. Este elemento influye de manera beneficiosa en la productividad y en la retención de personal y, en última instancia, en el logro de los objetivos organizacionales. En resumen, las condiciones de trabajo tienen una función fundamental en la administración de la satisfacción de los empleados y son un aspecto crítico para cualquier empresa que busque mantener y motivar a su personal de manera efectiva.

Finalmente, el presente estudio servirá para adaptar y aplicar enfoques de investigación a un contexto específico, generando datos empíricos, validando modelos previos, y ofreciendo recomendaciones prácticas y soluciones a desafíos específicos en el ámbito gubernamental. Esto enriquece el campo de estudio y tiene

implicaciones directas en la gestión de recursos humanos en el sector público. Asimismo, nuestro estudio brinda un aporte teórico al validar, adaptar y desarrollar teorías relacionadas con el clima y la satisfacción laboral en el contexto de una municipalidad. Además, contribuye al cuerpo de conocimiento existente al identificar factores específicos y dinámicas relevantes en las organizaciones del sector público, lo que enriquece la teoría y la comprensión de estos temas. De igual manera, nuestra tesis aporta de manera práctica al proporcionar información valiosa que puede utilizarse para mejorar las condiciones laborales, la satisfacción de los empleados y la gestión de recursos humanos en una municipalidad. Los hallazgos pueden tener un impacto directo a la hora de tomar decisiones, las políticas y las prácticas de recursos humanos en el sector público. Por último, el estudio aporta de manera social al mejorar el bienestar de los empleados municipales, fortalecer las relaciones en la comunidad, y contribuir a una fuerza laboral más comprometida y ética, lo que tiene un impacto positivo en la sociedad en general.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash. El resultado se obtuvo a través de una prueba estadística obteniéndose el resultado (0.654) por lo que las condiciones que se brindan en clima laboral deben mejorar para que el nivel de satisfacción laboral aumente. De esta manera con el objetivo logrado se da respuesta a la pregunta general planteada en la investigación.
2. En base a los resultados citados anteriormente, los cuales se obtuvieron a través de realizar la prueba estadística, en el análisis inferencial se concluye que el tercer objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva fuerte (0.727) entre autorrealización y satisfacción laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de (p-valor = .000). Asimismo; la relación positiva fuerte que existe entre la dimensión y la variable significa que, dentro de la oficina, los colaboradores se preocupan por su desarrollo personal e intelectual, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional que ofrecen en la institución, como capacitaciones de acuerdo a la función que realizan.
3. En base a los resultados citados anteriormente, los cuales se obtuvieron a través de realizar la prueba estadística. En el análisis inferencial se concluye que el cuarto objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (0.596) entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de (p-valor = .001). Asimismo; la relación positiva moderada que existe entre la dimensión y la variable significa que dentro de la oficina los colaboradores no se sienten involucrados plenamente con su trabajo, esto debido a que experimentan un sentimiento de identificación al cien por ciento con la misión, visión y valores de la municipalidad debido a la falta de conocimiento de los mismos.
4. En base a los resultados citados anteriormente, los cuales se obtuvieron a través de realizar la prueba estadística, en el análisis inferencial se concluye

que el cuarto objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (0.528) entre supervisión y satisfacción laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de (p-valor = .003). Asimismo; la relación positiva moderada significa que existe entre la dimensión y la variable significa que dentro de la oficina de gestión de riesgo de desastres existe una supervisión regular ya que la persona que se desempeña en este puesto no cumple con el perfil para realizar de manera adecuada su función.

5. En base a los resultados citados anteriormente, los cuales se obtuvieron a través de realizar la prueba estadística, en el análisis inferencial se concluye que el cuarto objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (0.481) entre comunicación y satisfacción laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de (p-valor = .008). Asimismo; la relación positiva moderada demuestra que existe una deficiente comunicación, debido a que esta es muy vertical y tiene un impacto significativo en la satisfacción de los empleados, ya que por otro lado una comunicación clara y abierta por parte de la dirección y los supervisores ayuda a los empleados a comprender sus roles y responsabilidades, así como las expectativas en relación con su trabajo.
6. En base a los resultados citados anteriormente, los cuales se obtuvieron a través de realizar la prueba estadística, en el análisis inferencial se concluye que el cuarto objetivo específico se logró, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman demostró una correlación positiva moderada (0.569) entre condiciones laborales y satisfacción laboral, además esta correlación encontrada es significativa al nivel de (p-valor = .001). Asimismo; la relación positiva moderada demuestra que dentro de la oficina las condiciones laborales no son las idóneas, ya que el lugar de trabajo es incómodo y no se cuentan con los equipos adecuados como escritorios nuevos, equipos actualizados, sillas ergonómicas, por lo que los empleados no están tan satisfechos en su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al encargado de la oficina de Gestión de riesgo de examine el entorno en la municipalidad, asegurándose de que se adapte a las necesidades y labores del personal, ya que un ambiente confortable favorecerá un mayor compromiso en las tareas realizadas y mejorará la atención brindada a los usuarios.
2. Se recomienda al encargado de la oficina de Gestión de riesgo brindar facilidades a aquellos colaboradores que quieran seguir superándose en el ámbito profesional, como mantener un cronograma para charlas, seminarios y cursos sobre gestión de riesgos, ISO 31000 y primeros auxilios.
3. Se recomienda al encargado de la oficina de Gestión de riesgo la distribución y capacitación del MOF a los colaboradores con énfasis en conocer y practicar la misión, visión y valores de la municipalidad buscando un sentimiento de pertenencia hacia la institución, así mismo implementar incentivos no financieros, como reconocimientos, día libre por onomástico.
4. Se recomienda al encargado de la oficina de Gestión de riesgo realizar una descripción de perfil adecuado para el cargo de supervisor, de esta manera se podrá contratar a una persona calificada para el puesto.
5. Se recomienda al encargado de la oficina de Gestión de Riesgo implementar un programa de talleres sobre comunicación asertiva, con la finalidad de mejorar el entendimiento y la relación que existe entre los trabajadores y sus superiores.
6. Se recomienda al encargado de la oficina de Gestión de Riesgo solicitar un presupuesto para el acondicionamiento óptimo de la estructura de la oficina con el objetivo de que los trabajadores se sientan cómodos en su área laboral.

REFERENCIAS

- Agarwal, P. (2019). *Effect of Organisational Climate Factors on Job Satisfaction of Academic Staff: Evidence from a Private University in India*. AAYAM: AKGIM Journal of Management, 9(1), 24-34. <https://www.proquest.com/docview/2299359532/6D66A6D5E37B4939PQ/98>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J. y Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Araya, M. y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&tlng=es
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica: para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Azaña, H. y Mozo, A. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Seda Chimbote S.A., 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73093/Aza%c3%b1a_MHE-Mozo-CAJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Banureka, R; Pooja, N. y Kanna, G. (2021). *Influence of Organisational Climate on Employee Commitment and Job Satisfaction at a Manufacturing Firm in Chennai*. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 1643-1654. <https://www.proquest.com/docview/2592389737/11548B8488B3436CPQ/9>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4. ° ed.). Educación.
- Cabrera, A. L. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12622/73080/Ese%c3%b1a_RIM-Martinez-DAM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

- Calderón, J.; Pérez, L. y Hernández, R. Job satisfaction in the gastronomic sector: Case of tourist destinations in Manabí, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), pp. 1139–1157 (2023) <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085163106169&origin=resultslist&sort=plff&src=s&sid=1de38088aebb487038e52a426c8926ce&so t=b&sdt=b&s=TITLEABSKEY%28satisfaccion+laboral%29&sl=35&sessionSearchId=1de38088aebb487038e52a426c8926ce>
- Callaghan, C. y Coldwell, D. (2014). *Job satisfaction and job performance: The case of research productivity*. *Journal of Economics*, 5(1), 97-113. <https://doi.org/10.1080/09765239.2014.11884988>
- Carrillo, B. y Rosales, V. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Estación de Servicio GasPetrol SAC, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99688/Carrillo_BBE-Rosales_AVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, A. y Gavidia, A. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Copeinca Flota Chimbote, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97627/Casta%c3%b1eda_VAA-Gavidia_VAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, L. y Sánchez, A. Job satisfaction and burnout in education workers (2022) *Retos* (Ecuador), 12 (24), pp. 230-246. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6482doi:10.17163/ret.n24.2022.03>
- Chanamé, C. (2017). *4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Chiang, M.; Hidalgo, J. y Gómez, N. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. *Retos*, 11(22). <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

- Cobee Team (2022, 24 de febrero). *Insatisfacción laboral: cómo detectarla y combatirla desde la empresa*. Portal Cobee. <https://cobee.io/blog/insatisfaccion-laboral/>
- Contreras Chavarria, B., Matheson Vargas, P. Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer (1984) *Revista de Trabajo Social*, pp. 27-37. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- Dávila, R.; Agüero, E.; Ruiz, J. y Guanilo, C. Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company (2021). *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (Special Issue 5), pp. 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/36470/39150doi:10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dávila, R.; Agüero, E.; Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Del Ángel, E.; Fernández, C.; Santes, M.; Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*, 17(3), 273-278. <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789>
- Demircioglu, M. (2021). *The Effects of Innovation Climate on Employee Job Satisfaction and Affective Commitment: Findings from Public Organizations*. *Review of Public Personnel Administration*, 1(1). <https://doi.org/10.1177/0734371X2111043559>
- Editorial El Nuevo Siglo (2022, 21 de julio). *93% de funcionarios públicos está satisfechos con su trabajo*. Portal El Nuevo Siglo. <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/07-21-2022-93-de-servidores-publicos-esta-satisfecho-con-su-trabajo>
- Fadillah, I.; Muhammad, I.; Hosni, A. y Ali, A. (2021). *The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Organizational Performance: Empirical Evidence From Pakistan's Banking Sector*. *Webology*, 18(3), 1-16.

<https://www.proquest.com/docview/2637405503/6D66A6D5E37B4939PQ/1>

28

- Fajardo, G.; Almache, V. y Olaya, H. Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica (2020) *RCUI*, 7 (1), pp. 153-164. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200>
- Faremi, Y. y Jita, L. (2019). *Assessment of science teachers' career satisfaction and school organisational climate in enhancing job performance in rural learning ecologies*. *Problems of education in the 21st century*, 77(1), 254-269. <https://doi.org/10.33225/pec/19.77.254>
- Fernández, Y. y Escobar, F. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli, 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2121>
- Fleury, M.; Grenier, G.; Bamvita, J. y Chiocchio, F. (2018). *Associated and mediating variables related to job satisfaction among professionals from mental health teams*. *Psychiatr Q*, 89(2), 399-413. <https://doi.org/10.1007/s11126-017-9543-6>
- Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://pscient.net/zbhdi>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Redalyc, 1(42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gaviria, J. y López, E. (2019). *Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams*. *European Research Studies*, 22(3), 68-82. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/transformational-leadership-organizational/docview/2275027548/se-2>
- Gonzales, D. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105493/Gonzales_ADM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera-Herrera, J.O; Naranjo-Holguín, F.; Ortiz-Días, I.M.; Naranjo-Ruiz, V. Job profile and job satisfaction of the rural parish governments of Tungurahua, Ecuador (2023) *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), pp. 1701–1716. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.05171839153&origin=resultslist&sort=plf&src=s&sid=1de38088aebb487038e52a426c8926ce&sot=b&sdt=b&s=TITLEABSEY%28satisfaccion+laboral%29&sl=35&sessionSearchId=1de38088aebb487038e52a426c8926ce>
- Hualcas, M. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos*. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.04.07>
- Jeung, D. y Chang, S. (2021). *Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 914. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>
- Judge, T.; Weiss, H.; Kammeyer-Mueller, J. y Hulin, C. (2017). *Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Khun, H.; Mohd, M.; WanHanafi, W.; Yusof, M. & Omar, M. (2021). *Working on perception of primary school teacher on organizational climate and their job satisfactions*. *International Journal of Instruction*, 14(3), 567-582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- Martins, D.; Da Costa, P. y Neves, F. (2018). *Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics*. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 516-532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>

- Montoya, P.; Bello, N.; Bermúdez, N.; Burgs, F.; Fuentealba, M. y Padilla, A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de la Universidad Estatal Chilena*. *Ciencia y Trabajo*, 19(58).
- Natigor, F. y Rafiki, A. (2020). *Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia*. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195-205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nursalam, N.; Elina, Y. y Wahyuni, E. (2017). *The Analysis of Job Satisfaction Nurse Based on Organizational Climate*. *Jurnal Ners*, 5(2), 154–163. <https://doi.org/10.20473/jn.v5i2.3938>
- Obregón, T. (2020). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad de Ancón* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/974>
- Osmani, F.; Sejdiu, S. y Jusufi, G. (2022). *Organizational climate and job satisfaction: Empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations*. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361-377. <https://doaj.org/article/6889be4461b040e7b324c36bcb814bcc>
- Otrębski W. (2022). *The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Ozsoy, T. (2022). *The Effect of Innovative Organizational Climate on Employee Job Satisfaction*. *Marketing and Management of Innovations*, 2(1), 9-16. <https://doi.org/10.21272/mmi.2022.2-01>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL- SPC*. Universidad de Lima.
- Palma, S. (2009). *Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. El Cid Editor.

- Pecino, V. (2019). *Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction*. Res. Public Health, 16(10), 1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>.
- Pedraza, N. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. Innovar, 30(76), 9-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Rahul, P. y Manisha, A. (2019). *Relationship of organizational climate and performance appraisal system facets with job satisfaction in coal mining industry*. IAHRW International Journal of Social Sciences Review, 7(6), 1763-1767. <https://www.proquest.com/docview/2617202741/6D66A6D5E37B4939PQ/52>
- Randhawa, G. y Kaur, K. (2019). *Organizational climate and its correlates: review of literature and a proposed model*. Journal of Management Research, 14(1), 25-40. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:jmr&volume=14&issue=1&article=003>
- Rezaee, A.; Khoshsima, H.; Zare, E. y Sarani, A. (2020). *English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the iranian school organizational climate in a mixed methods study*. Cogent Education, 7(1), 1-23. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>
- Ruiz, D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la subgerencia de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27805/5.1%20Tesis-Ruiz%20Lopez-Daysi%20Antolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanz, M. (2022, 12 de abril). *10 experiencias diarias que fomentan el compromiso de los funcionarios*. Observatorio de RRHH. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/10-experiencias-diarias-fomentan-el-compromiso-de-los-funcionarios.html>
- Satorre, C. (2022). *The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the*

Division of Albay. Puissant, 3(1), 381-394.
<https://puissant.stepacademic.net/puissant/article/view/87>

Segredo, A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]*. 2020 [citado 2 Jun 2022];39(2):[aprox. 10p]. Disponible en:
http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_20/spu17220.htm

Şener, S. y Balli, E. (2020). *The effect of organisational climate on the affective commitment and job satisfaction*. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 3302–3327.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1599>

Şener, S. y Balli, E. (2020). *The effect of organisational climate on the affective commitment and job satisfaction*. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 3302–3327. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1599>

Serinkan, C., y Kiziloglu, M. (2021). *The Relationship between Organisational Culture and Job Satisfaction in Higher Education Institutions: The Bishkek Case*. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(2), 168–179. <https://doi.org/10.3311/PPso.15319>

Suhendro, D. y Saragih, I. (2021). *Influence of Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction on Teacher Performance*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 94-108.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1152>

Syaifuddin (2017). *Analysis of the Effect of Individual Characteristics, Employees' Competency and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employees' Performance at a State-Owned Trading Company in Indonesia*. *Expert Journal of Business and Management*, 5(2), 83-90.
<https://doaj.org/article/157bc9cdc5b842e1945af5ce03c43104>

Toshio, R.; Pavan, P.; Anselmo, V. y Abi, C. (2021). *Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros*. *Revista Enfermagem UERJ*, 29(1), e62718.
<https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, *Revista Educación*, 33(1). pp. 155-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Wynn, S. (2019). *What research says about leadership styles and their implications for school climate and teacher job satisfaction*. Master of Education Applied Research Projects. 7(1). 1-60.
https://digitalcommons.cedarville.edu/education_research_projects/7

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida
Clima Organizacional	El clima organizacional es un conjunto de propiedades medibles de un entorno de trabajo, ya que son directa o indirectamente percibida por los individuos que viven y trabajan en ese ambiente, lo que afecta su motivación y comportamiento (Otrębski, 2022).	El clima organizacional comprende todos los elementos relacionados con el ambiente de trabajo y las condiciones que afecta el comportamiento de los colaboradores, el cual se medirá mediante la aplicación de la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo, que comprende cinco (5) dimensiones.	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal. Posibilidades de desarrollo profesional	1,6,11,16,21,26, 31,36,41,46	Ordinal 1=Malo 2=Regular 3=Bueno
			Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales. Compromiso.	2,7,12,17,22,27, 32,37,42,47	
			Supervisión	Percepción de la supervisión. Apoyo del superior. Orientación del superior hacia las tareas.	3,8,13,18,23,28, 33,38,43,48	
			Comunicación	Grado de fluidez de la comunicación. Claridad de la comunicación. Grado de coherencia y precisión de la información	4,9,14,19,24,29, 34,39,44,49	
			Condiciones laborales	Disponibilidad de recursos económicos. Disponibilidad de recursos materiales.	5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral comprende una serie de estados emocionales que se manifiesta en los colaboradores, como consecuencia de los momentos vividos en su día a día tanto como individuo como integrante de la organización. (Chiang, Hidalgo & Gómez, 2021).	La satisfacción laboral es un estado de agrado que posee el colaborador respecto a su trabajo, el cual se medirá mediante la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SP de Sonia Palma Carrillo, que comprende siete (7) dimensiones.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Distribución física del ambiente de trabajo Ambiente de trabajo confortable y cómodo	1,13,21,28,32	Ordinal 1=Insatisfecho 2=Poco satisfecho 3=Muy satisfecho
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Conformidad con el sueldo Expectativas económicas	2,14,22,33	
			Políticas Administrativas	Trato laboral recibido. Grado de exigencia en el trabajo. Horario de trabajo	8,15,17,23	
			Relaciones Sociales	Ambiente creado en el trabajo Relaciones con los compañeros de trabajo Solidaridad en el trabajo	3,9,16,24,	
			Desarrollo Personal	Significado que tiene el trabajo Posibilidad de desarrollo personal Agrado por el trabajo	4,10,18,25,29,34	
			Desempeño de tareas	Logros obtenidos Valor del trabajo Agrado por las tareas	5,7,11,19,26,30,35	
			Relación con la autoridad	Relaciones con el jefe Disposición del jefe Valoración del jefe sobre mi trabajo	6,12,20,27,31,36	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo **fbustamanted@ucvvirtual.edu.pe**

INSTRUCCIONES: Marca con un X donde creas conveniente:

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

N°	DESCRIPCIÓN	TDA	DA	I	ED	TED
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Institución					
3	El superior inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe inmediato se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					

8	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones de responsabilidad					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Institución					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los directivos expresan reconocimiento por los logros obtenidos por su personal.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía (directivos).					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					

31	Los directivos promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal					
37	Los servicios que brinda la Institución son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
39	El jefe inmediato escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores de la Institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la Institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 Técnica: Encuesta

1.2 Tipo de instrumento: Cuestionario

1.3 Lugar: Municipalidad en Ancash

1.4 Forma de aplicación: Individual

1.5 Autor: Sonia Palma

1.6 Medición: Clima organizacional

1.7 Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Medir el nivel de clima organizacional en la oficina de gestión de riesgos y desastres de una municipalidad en Ancash.

III. DIRIGIDO A: 35 colaboradores de la oficina de gestión de riesgos y desastres de una municipalidad en Ancash

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de datos estuvo compuesto por 50 ítems con una valoración de escala de Likert de 1 a 5 puntos que fueron distribuidos en función a las dimensiones que conforman la variable. La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

N° de ítems	Opciones de respuestas	Puntuación
	Totalmente en desacuerdo	1
	En desacuerdo	2

50 ítems	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5

4.1. Opciones de respuestas

Para analizar los resultados se hizo uso de niveles de valoración, los cuales son: Bajo, Medio y Alto.

Niveles de valoración para los resultados
Bajo
Medio
Alto

4.2. Distribución de ítems por dimensiones

CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
	Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
	Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

V. NIVELES DE VALORIZACIÓN PUNTAJE POR DIMENSIÓN

A nivel de variable				
	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Clima organizacional	50	250	50 – 116	Bajo
			117 – 183	Medio
			184 - 250	Alto
A nivel de dimensiones				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Autorrealización	10	50	10 – 23	Bajo
			24 – 37	Medio
			38 – 50	Alto
Involucramiento laboral	10	50	10 – 23	Bajo
			24 – 37	Medio
			38 – 50	Alto
Supervisión	10	50	10 – 23	Bajo
			24 – 37	Medio
			38 – 50	Alto
Comunicación	10	50	10 – 23	Bajo
			24 – 37	Medio
			38 – 50	Alto
Condiciones laborales	10	50	10 – 23	Bajo
			24 – 37	Medio
			38 – 50	Alto

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo **fbustamanted@ucvvirtual.edu.pe**

INSTRUCCIONES: Marca con un X donde creas conveniente:

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

ÍTEMS	TDA	DA	I	ED	TED
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					

11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

¡Gracias por su participación!

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: SATISFACCIÓN LABORAL

VI. DATOS INFORMATIVOS:

1.8 Técnica: Encuesta

1.9 Tipo de instrumento: Cuestionario

1.10 Lugar: Municipalidad en Ancash

1.11 Forma de aplicación: Individual

1.12 Autor: Sonia Palma

1.13 Medición: Satisfacción laboral

1.14 Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos

VII. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Medir el nivel de satisfacción laboral en la oficina de gestión de riesgos y desastres de una municipalidad en Ancash.

VIII. DIRIGIDO A: 35 colaboradores de la oficina de gestión de riesgos y desastres de una municipalidad en Ancash

IX. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de datos estuvo compuesto por 36 ítems con una valoración de escala de Likert de 1 a 5 puntos que fueron distribuidos en función a las dimensiones que conforman la variable. La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

N° de ítems	Opciones de respuestas	Puntuación
	Totalmente en desacuerdo	1
	En desacuerdo	2

50 ítems	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5

9.1. Opciones de respuestas

Para analizar los resultados se hizo uso de niveles de valoración, los cuales son: Bajo, Medio y Alto.

Niveles de valoración para los resultados
Bajo
Medio
Alto

9.2. Distribución de ítems por dimensiones

SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones físicas	1,13,21,28,32
	Beneficios laborales	2,14,22,33
	Políticas administrativas	8,15,17,23
	Relaciones sociales	3,9,16,24
	Desarrollo personal	4,10,18,25,29,34
	Desempeño de tareas	5,7,11,19,26,30,35
	Relación con la autoridad	6,12,20,27,31,36

X. NIVELES DE VALORIZACIÓN PUNTAJE POR DIMENSIÓN

A nivel de variable				
	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Satisfacción laboral	36	180	36 – 83	Bajo
			84 – 131	Medio
			132 - 180	Alto
A nivel de dimensiones				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Condiciones físicas	5	25	5 – 11	Bajo
			12 – 18	Medio
			19 – 25	Alto
Beneficios laborales	4	20	4 – 9	Bajo
			10 – 15	Medio
			16 – 20	Alto
Políticas administrativas	4	20	4 – 9	Bajo
			10 – 15	Medio
			16 – 20	Alto
Relaciones sociales	4	20	4 – 9	Bajo
			10 – 15	Medio
			16 – 20	Alto
Desarrollo Personal	4	20	4 – 9	Bajo
			10 – 15	Medio
			16 – 20	Alto
Desempeño de tareas	4	20	4 – 9	Bajo
			10 – 15	Medio
			16 – 20	Alto
Relación con la autoridad	4	20	4 – 9	Bajo
			10 – 15	Bajo
			16 – 20	Alto

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal. Posibilidades de desarrollo profesional
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales. Compromiso.
	Supervisión	Percepción de la supervisión. Apoyo del superior. Orientación del superior hacia las tareas.
	Comunicación	Grado de fluidez de la comunicación. Claridad de la comunicación. Grado de coherencia y precisión de la información
	Condiciones laborales	Disponibilidad de recursos económicos. Disponibilidad de recursos materiales.
Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	Distribución física del ambiente de trabajo Ambiente de trabajo confortable y cómodo
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Conformidad con el sueldo Expectativas económicas
	Políticas Administrativas	Trato laboral recibido. Grado de exigencia en el trabajo. Horario de trabajo
	Relaciones Sociales	Ambiente creado en el trabajo Relaciones con los compañeros de trabajo Solidaridad en el trabajo
	Desarrollo Personal	Significado que tiene el trabajo Posibilidad de desarrollo personal Agrado por el trabajo
	Desempeño de tareas	Logros obtenidos Valor del trabajo Agrado por las tareas
	Relación con la autoridad	Relaciones con el jefe Disposición del jefe Valoración del jefe sobre mi trabajo



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Estrés y el Desempeño Laboral en los colaboradores de Boticas MiFarma del distrito de Chimbote, 2022" elaborado por Castillo Caldas Milagros Del Rosario y Ponce Correa Renzo Irwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Posibilidades de desarrollo personal.	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	21	4	4	4	
Posibilidades de desarrollo profesional.	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
	46	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucramiento Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con los valores organizacionales. Compromiso	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	17	4	4	4	
	22	4	4	4	
Compromiso	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
	47	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Percepción de la supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
Apoyo del supervisor	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
Orientación del supervisor hacia las tareas	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
	48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grado de fluidez de la comunicación.	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
Claridad de la comunicación.	19	4	4	4	
	24	4	4	4	
	29	4	4	4	
Grado de coherencia y precisión de la información	34	4	4	4	
	39	4	4	4	
	44	4	4	4	
	49	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disponibilidad de recursos económicos.	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
Disponibilidad de recursos materiales	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Condiciones Físicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Distribución física del ambiente de trabajo	1	4	4	4	
	13	4	4	4	
	21	4	4	4	
Ambiente de trabajo confortable y cómodo	28	4	4	4	
	32	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conformidad con el sueldo	2	4	4	4	
	14	4	4	4	
Expectativas económicas	22	4	4	4	
	33	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato laboral recibido.	8	4	4	4	
Grado de exigencia en el trabajo.	15	4	4	4	
Horario de trabajo	17	4	4	4	
	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones Sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente creado en el trabajo	3	4	4	4	
	9	4	4	4	
Relaciones con los compañeros de trabajo	16	4	4	4	
Solidaridad en el trabajo	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Significado que tiene el trabajo	4	4	4	4	
	10	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo personal	18	4	4	4	
	25	4	4	4	
	29	4	4	4	
Agrado por el trabajo	34	4	4	4	



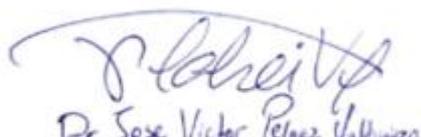


- Sexta dimensión: Desempeño de Tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros obtenidos	5	4	4	4	
	7	4	4	4	
Valor del trabajo	11	4	4	4	
	19	4	4	4	
	26	4	4	4	
	30	4	4	4	
Agrado por las tareas	35	4	4	4	

- Séptima dimensión: Relación con la Autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con el jefe	6	4	4	4	
	12	4	4	4	
	20	4	4	4	
Disposición del jefe	27	4	4	4	
	31	4	4	4	
Valoración del jefe sobre mi trabajo	36	4	4	4	


Dr. Soxe Victor Páez Vallejo
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)
 DNI N° 18161416

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés y el Desempeño Laboral en los colaboradores de una cadena de farmacias del distrito de Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MIGUEL ANGEL CANCHARI PRECIADO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Bustamante Delgado Fernando Cruz Rojas Maricarmen
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chimbote
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene cinco dimensiones, de doce indicadores y cincuenta ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene siete dimensiones, de diecisiete indicadores y treinta y seis ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**
Es un conjunto de propiedades medibles de un entorno de trabajo, ya que son directa o indirectamente percibida por los individuos.
- **Variable 2: Satisfacción Laboral**
Comprende una serie de estados emocionales que se manifiesta en los colaboradores, como consecuencia de los momentos vividos en su día a día.





Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal. Posibilidades de desarrollo profesional
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales. Compromiso.
	Supervisión	Percepción de la supervisión. Apoyo del superior. Orientación del superior hacia las tareas.
	Comunicación	Grado de fluidez de la comunicación. Claridad de la comunicación. Grado de coherencia y precisión de la información
	Condiciones laborales	Disponibilidad de recursos económicos. Disponibilidad de recursos materiales.
Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	Distribución física del ambiente de trabajo Ambiente de trabajo confortable y cómodo
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Conformidad con el sueldo Expectativas económicas
	Políticas Administrativas	Trato laboral recibido. Grado de exigencia en el trabajo. Horario de trabajo
	Relaciones Sociales	Ambiente creado en el trabajo Relaciones con los compañeros de trabajo Solidaridad en el trabajo
	Desarrollo Personal	Significado que tiene el trabajo Posibilidad de desarrollo personal Agrado por el trabajo
	Desempeño de tareas	Logros obtenidos Valor del trabajo Agrado por las tareas
	Relación con la autoridad	Relaciones con el jefe Disposición del jefe Valoración del jefe sobre mi trabajo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Estrés y el Desempeño Laboral en los colaboradores de Boticas MiFarma del distrito de Chimbote, 2022" elaborado por Castillo Caldas Milagros Del Rosario y Ponce Correa Renzo Irwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Posibilidades de desarrollo personal.	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	21	4	4	4	
Posibilidades de desarrollo profesional.	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
	46	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucramiento Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con los valores organizacionales. Compromiso	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	17	4	4	4	
	22	4	4	4	
Compromiso	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
	47	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Percepción de la supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
Apoyo del supervisor	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
Orientación del supervisor hacia las tareas	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
	48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grado de fluidez de la comunicación.	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
Claridad de la comunicación.	19	4	4	4	
	24	4	4	4	
	29	4	4	4	
Grado de coherencia y precisión de la información	34	4	4	4	
	39	4	4	4	
	44	4	4	4	
	49	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disponibilidad de recursos económicos.	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
Disponibilidad de recursos materiales	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Condiciones Físicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Distribución física del ambiente de trabajo	1	4	4	4	
	13	4	4	4	
	21	4	4	4	
Ambiente de trabajo confortable y cómodo	28	4	4	4	
	32	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conformidad con el sueldo	2	4	4	4	
	14	4	4	4	
Expectativas económicas	22	4	4	4	
	33	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato laboral recibido.	8	4	4	4	
Grado de exigencia en el trabajo.	15	4	4	4	
Horario de trabajo	17	4	4	4	
	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones Sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente creado en el trabajo	3	4	4	4	
	9	4	4	4	
Relaciones con los compañeros de trabajo	16	4	4	4	
Solidaridad en el trabajo	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Significado que tiene el trabajo	4	4	4	4	
	10	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo personal	18	4	4	4	
	25	4	4	4	
	29	4	4	4	
Agrado por el trabajo	34	4	4	4	





- Sexta dimensión: Desempeño de Tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros obtenidos	5	✓	✓	✓	
	7	✓	✓	✓	
Valor del trabajo	11	✓	✓	✓	
	19	✓	✓	✓	
	26	✓	✓	✓	
	30	✓	✓	✓	
Agrado por las tareas	35	✓	✓	✓	

- Séptima dimensión: Relación con la Autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con el jefe	6	✓	✓	✓	
	12	✓	✓	✓	
	20	✓	✓	✓	
Disposición del jefe	27	✓	✓	✓	
	31	✓	✓	✓	
Valoración del jefe sobre mi trabajo	36	✓	✓	✓	


Mag. Constanza Patricia Muñoz de Gálvez
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 80105455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés y el Desempeño Laboral en los colaboradores de una cadena de farmacias del distrito de Chimbote, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Wilmer G. Moreno Robles Espinoza</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Bustamante Delgado Fernando Cruz Rojas Maricarmen
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chimbote
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene cinco dimensiones, de doce indicadores y cincuenta ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene siete dimensiones, de diecisiete indicadores y treinta y seis ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**
Es un conjunto de propiedades medibles de un entorno de trabajo, ya que son directa o indirectamente percibida por los individuos.
- **Variable 2: Satisfacción Laboral**
Comprende una serie de estados emocionales que se manifiesta en los colaboradores, como consecuencia de los momentos vividos en su día a día.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima Organizacional	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal. Posibilidades de desarrollo profesional
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales. Compromiso.
	Supervisión	Percepción de la supervisión. Apoyo del superior. Orientación del superior hacia las tareas.
	Comunicación	Grado de fluidez de la comunicación. Claridad de la comunicación. Grado de coherencia y precisión de la información
	Condiciones laborales	Disponibilidad de recursos económicos. Disponibilidad de recursos materiales.
Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	Distribución física del ambiente de trabajo Ambiente de trabajo confortable y cómodo
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Conformidad con el sueldo Expectativas económicas
	Políticas Administrativas	Trato laboral recibido. Grado de exigencia en el trabajo. Horario de trabajo
	Relaciones Sociales	Ambiente creado en el trabajo Relaciones con los compañeros de trabajo Solidaridad en el trabajo
	Desarrollo Personal	Significado que tiene el trabajo Posibilidad de desarrollo personal Agrado por el trabajo
	Desempeño de tareas	Logros obtenidos Valor del trabajo Agrado por las tareas
	Relación con la autoridad	Relaciones con el jefe Disposición del jefe Valoración del jefe sobre mi trabajo



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Estrés y el Desempeño Laboral en los colaboradores de Boticas MiFarma del distrito de Chimbote, 2022" elaborado por Castillo Caldas Milagros Del Rosario y Ponce Correa Renzo Irwin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Posibilidades de desarrollo personal.	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	21	4	4	4	
Posibilidades de desarrollo profesional.	26	4	4	4	
	31	4	4	4	
	36	4	4	4	
	41	4	4	4	
	46	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucramiento Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con los valores organizacionales. Compromiso	2	4	4	4	
	7	4	4	4	
	12	4	4	4	
	17	4	4	4	
	22	4	4	4	
Compromiso	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
	37	4	4	4	
	42	4	4	4	
	47	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Percepción de la supervisión	3	4	4	4	
	8	4	4	4	
	13	4	4	4	
Apoyo del supervisor	18	4	4	4	
	23	4	4	4	
	28	4	4	4	
Orientación del supervisor hacia las tareas	33	4	4	4	
	38	4	4	4	
	43	4	4	4	
	48	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Grado de fluidez de la comunicación.	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
Claridad de la comunicación.	19	4	4	4	
	24	4	4	4	
	29	4	4	4	
Grado de coherencia y precisión de la información	34	4	4	4	
	39	4	4	4	
	44	4	4	4	
	49	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disponibilidad de recursos económicos.	5	4	4	4	
	10	4	4	4	
	15	4	4	4	
	20	4	4	4	
	25	4	4	4	
Disponibilidad de recursos materiales	30	4	4	4	
	35	4	4	4	
	40	4	4	4	
	45	4	4	4	
	50	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción Laboral

- Primera dimensión: Condiciones Físicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Distribución física del ambiente de trabajo	1	4	4	4	
	13	4	4	4	
	21	4	4	4	
Ambiente de trabajo confortable y cómodo	28	4	4	4	
	32	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conformidad con el sueldo	2	4	4	4	
	14	4	4	4	
Expectativas económicas	22	4	4	4	
	33	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas Administrativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato laboral recibido.	8	4	4	4	
Grado de exigencia en el trabajo.	15	4	4	4	
Horario de trabajo	17	4	4	4	
	23	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones Sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente creado en el trabajo	3	4	4	4	
	9	4	4	4	
Relaciones con los compañeros de trabajo	16	4	4	4	
Solidaridad en el trabajo	24	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Significado que tiene el trabajo	4	4	4	4	
	10	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo personal	18	4	4	4	
	25	4	4	4	
	29	4	4	4	
Agrado por el trabajo	34	4	4	4	



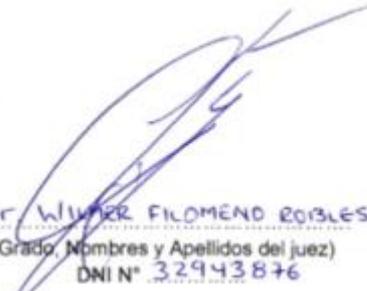


- Sexta dimensión: Desempeño de Tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logros obtenidos	5	4	4	4	
	7	4	4	4	
Valor del trabajo	11	4	4	4	
	19	4	4	4	
	26	4	4	4	
	30	4	4	4	
Agrado por las tareas	35	4	4	4	

- Séptima dimensión: Relación con la Autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con el jefe	6	4	4	4	
	12	4	4	4	
	20	4	4	4	
Disposición del jefe	27	4	4	4	
	31	4	4	4	
Valoración del jefe sobre mi trabajo	36	4	4	4	


 DR. WILMER FILOMENO ROBLES ESPIRITO
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)
 DNI N° 32943876

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

	D1: Finalidad					D2: Seguridad					D3: Capacidad de resp.					D4: Elem. Tang.					D5: Empatía				
	1	2	3	4	TD1	1	2	3	4	TD2	1	2	3	4	TD3	1	2	3	4	TD4	1	2	3	4	TD5
1	1	1	4	4	10	4	1	3	4	12	2	2	4	1	9	2	3	3	3	11	2	4	2	1	9
2	3	2	4	1	10	2	1	2	2	7	4	2	1	3	10	2	4	4	4	14	2	1	3	3	9
3	2	3	1	3	9	1	1	1	3	6	3	3	1	4	11	1	2	1	2	6	2	4	3	2	11
4	2	4	4	4	14	1	3	2	2	8	4	3	3	2	12	1	3	1	2	7	3	1	3	4	11
5	3	2	3	3	11	2	1	4	2	9	1	4	1	2	8	2	2	1	2	7	3	1	2	3	9
6	3	4	3	2	12	4	4	4	1	13	4	1	1	2	8	1	1	3	4	9	4	3	3	4	14
7	3	1	3	2	9	3	2	1	2	8	2	1	3	4	10	4	2	2	2	10	4	3	4	3	14
8	1	2	2	4	9	2	3	3	3	11	1	3	2	4	10	1	3	1	2	7	2	4	2	3	11
9	2	2	2	4	10	3	2	2	3	10	4	4	1	3	12	2	3	4	1	10	4	4	3	3	14
10	3	2	2	3	10	4	2	3	2	11	3	2	1	4	10	1	4	3	2	10	1	1	1	3	6
11	1	4	3	1	9	2	2	3	1	8	3	3	3	1	10	3	4	3	1	11	2	3	3	3	11
12	1	1	1	4	7	4	2	1	1	8	1	4	1	4	10	1	2	1	1	5	2	3	4	2	11
13	4	2	2	4	12	4	2	4	4	14	3	4	2	2	11	4	2	3	1	10	1	2	4	1	8
14	2	1	1	1	5	2	2	4	1	9	3	1	3	3	10	3	3	2	1	9	2	4	2	4	12
15	4	3	4	3	14	2	1	2	3	8	1	3	2	1	7	1	2	3	3	9	3	1	3	3	10
16	3	4	2	1	10	3	1	3	3	10	1	2	3	1	7	3	2	1	2	8	3	2	4	1	10
17	2	3	4	3	12	2	2	3	4	11	2	4	2	2	10	4	1	2	1	8	2	2	4	3	11
18	4	4	1	2	11	2	4	3	1	10	2	2	2	2	8	4	4	2	3	13	2	1	3	3	9
19	3	2	3	1	9	1	4	2	3	10	4	3	3	1	11	2	4	3	3	12	4	4	1	2	11
20	4	2	3	1	10	3	4	4	1	12	2	1	2	2	7	3	2	3	4	12	1	2	2	4	9
21	1	3	4	4	12	3	2	1	2	8	3	2	2	4	11	4	1	3	3	11	2	4	1	2	9
22	1	2	3	2	8	1	3	1	3	8	3	3	4	4	14	1	4	2	3	10	3	1	2	3	9
23	4	4	1	3	12	4	1	3	2	10	3	1	3	1	8	2	4	3	2	11	1	1	1	4	7
24	2	1	1	4	8	2	1	3	2	8	1	4	4	2	11	2	2	3	1	8	2	2	4	1	9

25	1	1	4	4	10	1	2	4	4	11	4	2	4	1	11	1	4	4	4	13	3	3	4	4	14
26	1	4	2	4	11	2	4	1	1	8	1	1	1	4	7	1	4	4	1	10	3	2	2	3	10
27	1	3	3	2	9	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16	1	3	3	1	8	2	3	1	1	7
28	4	1	3	4	12	2	3	2	1	8	3	1	1	1	6	2	3	3	4	12	4	1	3	4	12
29	1	1	2	3	7	1	4	3	2	10	4	2	4	3	13	4	1	4	3	12	4	2	1	1	8
30	3	4	1	4	12	3	4	2	1	10	1	3	3	2	9	4	1	1	1	7	2	4	1	4	11
31	3	4	1	1	9	2	3	3	4	12	3	2	2	4	11	3	2	2	2	9	4	4	1	4	13
32	1	3	1	3	8	3	4	1	4	12	1	1	2	1	5	1	4	1	1	7	3	3	3	3	12
33	2	3	4	2	11	3	4	3	3	13	2	1	2	4	9	2	1	4	2	9	4	2	1	1	8
34	1	1	1	4	7	4	4	4	2	14	2	2	4	2	10	3	3	4	1	11	4	4	4	2	14
35	2	1	3	4	10	1	3	3	1	8	1	2	3	4	10	2	1	3	1	7	2	2	4	3	11

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL**

Chavez y Rodríguez (2018), describen el siguiente cuadro de valoración de fiabilidad para el coeficiente alfa de Cronbach:

Confiabilidad del instrumento de gestión de seguridad y salud ocupacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	10

Tabla 2: Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento			
Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	24,70	40,011	,768
VAR00002	23,80	38,178	,877
VAR00003	24,00	38,667	,856
VAR00004	23,90	38,767	,770
VAR00005	23,90	38,767	,770
VAR00006	23,90	38,767	,770
VAR00007	23,80	42,622	,469
VAR00008	24,00	41,778	,561
VAR00009	24,80	45,067	,263
VAR00010	24,40	40,711	,620
VAR00011	24,70	40,011	,768
VAR00012	23,80	38,178	,877
VAR00013	24,00	38,667	,856
VAR00014	23,90	38,767	,770
VAR00015	23,90	38,767	,770
VAR00016	23,90	38,767	,770
VAR00017	23,80	42,622	,469
VAR00018	24,00	41,778	,561
VAR00019	24,80	45,067	,263
VAR00020	24,40	40,711	,620
VAR00021	24,70	40,711	,778

VAR00022	23,80	42,622	,469	,910
VAR00023	24,00	41,778	,561	,905
VAR00024	24,80	45,067	,263	,922
VAR00025	24,70	40,011	,768	,893
VAR00026	23,80	38,178	,877	,885
VAR00027	24,00	38,667	,856	,887
VAR00028	23,90	38,767	,770	,892
VAR00029	23,90	38,767	,770	,892
VAR00030	23,90	38,767	,770	,892
VAR00031	23,80	42,622	,469	,910
VAR00032	24,00	41,778	,561	,905
VAR00033	24,80	45,067	,263	,922
VAR00034	24,40	40,711	,620	,901
VAR00035	24,70	40,011	,768	,893
VAR00036	23,80	38,178	,877	,885
VAR00037	24,00	38,667	,856	,887
VAR00038	23,90	38,767	,770	,892
VAR00039	23,90	38,767	,770	,892
VAR00040	23,90	38,767	,770	,892
VAR00041	23,80	42,622	,469	,910
VAR00042	24,00	41,778	,561	,905
VAR00043	24,80	45,067	,263	,922
VAR00044	24,40	40,711	,620	,910
VAR00045	24,70	40,711	,778	,901
VAR00046	23,80	42,622	,469	,910
VAR00047	24,00	41,778	,561	,905
VAR00048	24,80	45,067	,263	,922
VAR00049	23,80	42,622	,469	,910
VAR00050	24,00	41,778	,561	,905

Anexo 5. Base de datos de la aplicación total de la población o muestra

	D1: Autorrealización					D2: Involucramiento laboral					D3: Supervisión					D4: Comunicación					D5: Condiciones laborales				
	1	2	3	4	TD1	1	2	3	4	TD2	1	2	3	4	TD3	1	2	3	4	TD4	1	2	3	4	TD5
1	4	2	4	1	11	2	2	3	4	11	2	1	1	2	6	2	2	2	4	10	1	3	4	1	9
2	2	2	4	1	9	1	1	3	1	6	2	2	2	2	8	3	1	3	1	8	2	1	4	4	11
3	3	1	3	4	11	4	2	4	4	14	2	4	1	1	8	2	4	1	2	9	1	2	2	4	9
4	3	3	2	4	12	4	1	4	1	10	1	3	1	3	8	2	1	3	1	7	4	2	2	3	11
5	1	4	1	3	9	4	4	4	4	16	2	4	4	3	13	2	4	1	2	9	3	1	1	3	8
6	3	4	2	2	11	3	2	1	3	9	2	3	2	1	8	4	1	1	1	7	4	1	1	3	9
7	3	4	1	2	10	1	1	1	3	6	1	4	3	2	10	3	3	2	1	9	4	2	1	4	11
8	2	1	2	1	6	4	1	2	1	8	2	2	1	4	9	3	2	1	2	8	2	4	4	2	12
9	4	2	2	1	9	1	1	4	4	10	3	2	4	1	10	3	2	1	2	8	1	3	4	4	12
10	1	1	3	3	8	1	3	1	1	6	3	4	1	4	12	4	1	1	1	7	3	3	1	4	11
11	4	1	3	4	12	3	2	4	3	12	4	2	3	4	13	3	1	4	4	12	4	3	3	3	13
12	4	4	4	2	14	4	2	3	3	12	4	4	2	3	13	3	3	1	4	11	3	3	1	3	10
13	3	1	2	3	9	2	1	2	4	9	1	4	1	2	8	2	4	3	3	12	3	2	4	1	10
14	1	3	4	4	12	4	2	3	4	13	1	3	2	1	7	4	2	3	4	13	2	3	1	4	10
15	2	1	1	3	7	3	2	2	2	9	2	4	1	3	10	2	1	4	3	10	4	4	3	2	13
16	1	4	4	4	13	1	3	4	1	9	1	2	2	3	8	3	1	2	3	9	1	1	2	3	7
17	2	2	1	4	9	2	2	2	1	7	4	3	4	3	14	4	4	1	3	12	4	3	1	2	10
18	2	1	2	1	6	4	3	2	3	12	2	3	1	1	7	1	4	3	2	10	3	2	3	3	11
19	4	3	2	4	13	4	3	3	2	12	4	4	2	3	13	1	2	2	4	9	2	3	2	1	8
20	1	2	3	2	8	4	4	1	4	13	4	4	1	4	13	3	2	4	3	12	4	3	1	1	9
21	2	4	3	3	12	1	2	4	4	11	3	1	4	1	9	1	4	3	1	9	4	2	2	1	9
22	1	1	2	4	8	4	4	3	3	14	4	4	2	4	14	4	1	4	4	13	2	2	3	3	10
23	4	4	2	4	14	4	4	2	2	12	4	4	4	2	14	1	4	3	1	9	4	1	4	4	13
24	4	3	4	3	14	4	2	4	3	13	4	1	2	3	10	3	2	3	2	10	4	3	1	3	11
25	4	4	4	3	15	3	2	3	3	11	1	2	4	4	11	3	1	2	3	9	4	2	2	4	12

26	3	1	3	1	8	3	1	3	1	8	1	2	2	3	8	4	2	3	1	10	3	1	4	1	9
27	4	4	3	4	15	2	3	3	3	11	1	4	2	4	11	1	3	4	4	12	1	3	3	1	8
28	3	1	3	3	10	1	1	2	3	7	1	3	4	3	11	1	4	4	3	12	1	3	3	1	8
29	2	3	3	4	12	2	2	1	2	7	2	1	2	3	8	1	3	2	1	7	1	1	1	1	4
30	1	3	3	1	8	1	4	1	2	8	4	1	1	3	9	1	3	1	3	8	1	1	4	1	7
31	3	1	1	2	7	4	1	1	3	9	2	2	4	2	10	2	1	4	1	8	4	4	3	3	14
32	3	2	4	1	10	4	4	1	4	13	1	4	3	3	11	3	3	3	3	12	3	1	3	1	8
33	2	1	1	3	7	2	4	4	1	11	3	4	3	3	13	2	4	2	2	10	1	1	3	3	8
34	1	2	4	2	9	2	2	2	2	8	2	3	2	4	11	1	1	2	4	8	3	3	2	2	10
35	4	1	4	1	10	2	1	2	1	6	4	3	1	4	12	1	4	1	4	10	2	4	3	2	11

Anexo 6. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres en una municipalidad en Ancash, 2022

Investigador(es):

Bustamante Delgado, Fernando Cesar (orcid.org/0000-0002-0366-5943)

Cruz Rojas, Maricarmen Fiorella (orcid.org/0000-0002-6684-7752)

Próposito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres en una municipalidad en Ancash, 2022” cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres de una municipalidad en Ancash, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará la encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina de Gestión de Riesgo de Desastres en una municipalidad en Ancash, 2022”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos donde se realizará en la Municipalidad. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, 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. Si 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 beneficiencia)

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 los investigador(es) Bustamante Delgado Fernando Cesar o Cruz Rojas Maricarmen Fiorella.

Consentimiento

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