



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores de una
municipalidad distrital, de la provincia de Chincheros - Apurímac,
2022**

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

AUTOR:

Toledo Mendieta, Teodocio (orcid.org/0000-0002-6932-1764)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolas Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Primeramente, dedico esta investigación a mi madre, a toda mi familia, por permitirme todo lo necesario para poder formarme íntegramente como persona y profesional; quienes han sido mi impulso y motivación a seguir alcanzando mis sueños, entre ellos mi maestría.

Agradecimiento

Agradecimiento A Dios, ante todo, los docentes y compañeros del estudio de la maestría dentro de todo este proceso, que me han permitido lograr los resultados del presente trabajo.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | v |
| Abstract | viii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3. Población y muestra | 15 |
| 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 25 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Percepción sobre el CO, 2022. | 19 |
| Tabla 2 Percepción sobre satisfacción laboral, 2022. | 20 |
| Tabla 3 Resultados de Rho de Spearman de la HG | 21 |
| Tabla 4 Resultados de Rho de Spearman de la HE 1. | 22 |
| Tabla 5 Resultados de Rho de Spearman de la HE 2. | 23 |
| Tabla 6 Resultados de Rho de Spearman de la HE 3. | 24 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Representación gráfica del diseño de investigación | 14 |
|---|----|

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022, a través de una investigación de tipo básica y un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y no experimental transeccional con una muestra de 35 servidores públicos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario debidamente validado por juicio de expertos y probado su confiabilidad. Se identificó que el 54% de los trabajadores percibe el clima organización como regular y 40% de ellos se siente debidamente satisfecho. En cuanto a los resultados de correlación, se concluyó que existe correlación entre la variable CO y la SL, demostrándose con el coeficiente de Rho de Spearman cuyo índice fue de 0.802. De la misma manera la dimensión Identidad organizacional se relaciona con la SL, con un coeficiente de Rho de Spearman (0.674), la dimensión relaciones interpersonales se relaciona con la SL, con un coeficiente de Rho de Spearman (0.709) y la dimensión ambiente laboral se relaciona con la SL, con un coeficiente de Rho de Spearman (0.731). Todas con una significancia (p – valor = 0.00) menor a 0.05.

Palabras clave: Clima, organización, satisfacción, laboral, municipalidad.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the staff of a District Municipality, Apurímac Region, 2022, through a basic type of research and a quantitative approach, with a correlational and non-experimental transactional design with a sample of 35 public servants. The data collection technique was the survey and the instrument was a questionnaire duly validated by expert judgment and tested for reliability. It was identified that 54% of the workers perceive the organizational climate as regular and 40% of them feel duly satisfied. Regarding the correlation results, it was concluded that there is a correlation between the Organizational Climate variable and job satisfaction, demonstrating it with Spearman's Rho coefficient, whose index was 0.802. In the same way, the Organizational Identity dimension is related to job satisfaction, with a Spearman's Rho coefficient (0.674), the interpersonal relations dimension is related to job satisfaction, with a Spearman's Rho coefficient (0.709) and the dimension work environment is related to job satisfaction, with a Spearman's Rho coefficient (0.731). All with a significance ($p - \text{value} = 0.00$) less than 0.05.

Keywords: Climate, organization, satisfaction, labor, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

El clima dentro de una organización es un tema que debe tener en cuenta por los graves problemas que se generan en las organizaciones si los líderes o gerentes de estas no son creativos o estratégicos en la creación de un ambiente agradable y amigable para sus trabajadores. Para Coll (2020) el CO es el ambiente donde opera la empresa u organización, esto depende de los directivos, así como la calidad de este ambiente, la cual es bueno o malo para los trabajadores que interactúan en ella.

A nivel Europa, según estudios de Observatorio de Recursos Humanos (ORH, 2019) Dinamarca cuenta con 82% de empleados contentos con su ambiente de trabajo, por lo cual es reconocida como uno de los países con colaboradores más satisfechos y felices, Noruega cuenta con el 80%, Austria con el 76%, Países Bajos y Luxemburgo con 75% esto a causa de que mantienen un entorno laboral agradable para sus colaboradores. En Latinoamérica según un análisis de revisión literaria realizado por López et al. (2021) indican que en un contexto de gestión pública, en su mayoría (70%) de los colaboradores tienen la percepción que el ambiente laboral es malísimo. En Perú, según el análisis realizado por el portal de empleo Aptitus, el 80% de los trabajadores de las empresas cree que el CO es fundamental en su rendimiento. También aseguran, que casi 9 de cada 10 desistiría a su trabajo si el clima fuera negativo. Por tal motivo el clima que se genera dentro de la organización es un tema que se tiene que tener en cuenta en la gestión pública o privada para no caer en problemas (ESAN, 2019).

Como consecuencia de la experiencia propia en la gestión del personal de diversas empresas, se observa que un inadecuado ambiente organizacional repercute negativamente en el agrado laboral de los colaboradores, es por ello que las organizaciones del sector privada en la actualidad buscan generar ambientes agradables para satisfacer y motivar a sus colaboradores con el propósito de mayor productividad.

La gestión del CO es poco considerada en la administración pública, según Armenteros et al. (2019) en estas, con referencia a lo indicado no cuentan con una buena percepción de parte de sus trabajadores. Esto nos genera el interés de

desarrollar o profundizar este tipo de temas relevantes para una buena gestión municipal.

A modo de justificación, para detectar si el CO en una institución pública es favorable y si existe algún vínculo con la satisfacción laboral (SL) de sus miembros es importante medirla con indicadores; por esta razón, se hace necesario determinar la relación de estas dos variables para desarrollar estrategias que garanticen el buen funcionamiento de las organizaciones públicas.

Desde el punto de vista teórico se justifica la investigación porque a partir de la comprobación de la existencia de relación entre estas dos variables, en futuros estudios se confirma su validez en otras organizaciones municipales del país, fomentando así el reconocimiento y la importancia que el CO tienen en el ámbito de trabajo.

Desde el punto de vista metodológico se justifica la investigación, porque se utiliza la encuesta como técnica de recolección de la información y como instrumento de medición el cuestionario estructurado, la cual podrá ser utilizada en futuras investigaciones.

Desde el punto de vista práctico se justifica la investigación porque con la información obtenida los gerentes de los municipios dispondrán de mayores conocimientos sobre la realidad interna, esto permitirá elaborar y ejecutar planes y estrategias para prevenir o mejorar el CO de su institución. Esto se manifestará en el hecho que una mejora en el rendimiento individual o grupal de los miembros producirá un impacto en los resultados organizacionales.

Por lo expuesto, se consideró importante formular el siguiente problema principal de estudio; ¿Cuál es la relación entre el CO y la SL del personal de una Municipalidad Distrital (MD)?; De la misma manera los específicos ¿Cuál es el nivel relación del CO, SL y sus dimensiones de los personales de una MD?, ¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y la SL del personal de una MD?, ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la SL del personal de una MD? y ¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y la SL del personal de una MD?

La presente investigación es de suma importancia porque los resultados obtenidos fueron de gran aporte para la gestión pública, tanto para su prevención y

las estrategias de dirección considerando el CO y ver como se relacionan con la SL dentro del municipio.

Por lo cual, se planteó los siguientes objetivos de estudio: como objetivo principal; Determinar la relación entre el CO y la SL del personal de una MD. Objetivos específicos; Describir el nivel del CO, SL y sus dimensiones del personal de una MD, Determinar la relación entre la identidad organizacional y la SL de trabajo del personal de una MD. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la SL del personal de una MD y Determinar la relación entre el ambiente laboral y la SL del personal de una MD.

De la misma manera se plantearon las siguientes hipótesis: Hipótesis general; Existe relación significativa entre el CO y la SL del personal de una MD Hipótesis específicas; Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la SL del personal de una MD, Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la SL y estímulos del personal de una MD y Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la SL y estímulos del personal de una MD.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación presenta los siguientes antecedentes, a nivel internacional se considera la investigación de García et al. (2017), desarrollado para evaluar las variables que ayudan a la sensación de satisfacción de los empleados y al CO en el trabajo. El estudio se realizó con 255 participantes de tres organizaciones en México, y descubrió que cuando la percepción de los empleados del clima organizativo de la empresa es más positiva, están más satisfechos con su trabajo.

Maleka et al. (2017) examinaron la asociación entre el apoyo de los supervisores y la SL de los empleados municipales. Con 227 directivos de nivel medio y superior que asistieron a la conferencia. Se utilizaron modelos de ecuaciones estructurales y análisis de factores confirmadores para examinar los datos. Según sus conclusiones, sólo existía un débil vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el apoyo de los superiores. También se encontró que el apoyo emocional de los supervisores tiene un impacto significativo en la satisfacción en el trabajo.

Wiratama et al. (2021) tuvieron el propósito de examinar cómo los policías perciben el ambiente organizacional y la SL en diferentes organizaciones. La población estuvo conformada por los agentes policiales de la Agencia de Inteligencia del Estado y la Agencia de Inteligencia de Seguridad de la Policía Nacional. El estudio fue comparativo relacional descriptivos, de tipo cuantitativo, se usó como instrumento el cuestionario. Hallándose que existe diferencias significativas de percepción sobre las variables entre las diferentes organizaciones.

Suwarni et al. (2021) de la misma manera en su investigación tuvieron el propósito de determinar y examinar el efecto del CO en la satisfacción de los colaboradores en la Secretaría del DPRD de la ciudad de Denpasar. La población total o muestra en este estudio fueron todos los funcionarios públicos. La técnica analítica utilizada en esta investigación es el análisis descriptivo y el análisis inferencial utilizando Structural Equation Modeling (SEM) con un enfoque basado en varianza o basado en componentes con Partial Least Square (PLS). Los resultados mostraron que las variables en estudio son dependientes.

Shanmugam (2019) en su investigación analizó el impacto del CO y el compromiso de los empleados en la SL de los empleados de la industria hotelera. Se aplicó el SEM para identificar la importancia del clima y sus efectos en el nivel de compromiso, y evaluar la SL y la retención de empleados. Explora cómo el compromiso de los empleados y el clima de la organización ayudan a obtener SL y a predecir la rotación de empleados.

En el ámbito nacional se cita la investigación de Díaz (2021) la cual tuvo como objetivo encontrar la asociación de la variable “clima laboral” y “satisfacción laboral”. Fue de tipo básica, descriptiva no experimental, donde participaron 42 colaboradores del municipio. Como técnica e instrumento se utilizaron la encuesta y el cuestionario. Teniendo como resultado la existencia de una asociación alta entre las dos variables en estudio.

Benavente (2019), su objetivo fue si los empleados de esa municipalidad están satisfechos con sus trabajos, mediante la realización de un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y relacional sobre el CO. El cuestionario se utilizó como instrumento en forma de encuesta. Los resultados indican la existencia de una correlación positiva muy débil entre las variables estudiadas.

Benites (2022), realizaron un estudio para ver si había alguna correlación entre la satisfacción de los empleados y el clima de la organización. Este fue un estudio cuantitativo y descriptivo con un diseño no experimental. Un total de cincuenta miembros de la plantilla de Cutervo participaron en el estudio. Los datos se recogieron mediante un cuestionario de Likert. Los empleados de la municipalidad tienen una mala opinión de la cultura y la satisfacción en el trabajo de la empresa, según los resultados. Se encontró que las variables del estudio tienen relación significativa.

Obregon (2020) tuvo como finalidad identificar la relación del CO y la SL de los trabajadores de una Municipalidad de Lima mediante un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental – transversal, 159 personas participaron en el estudio. Se concluyó que la SL y la dimensión de la Identidad Organizacional se encuentran relacionados, concluyeron los investigadores. La dimensión de la relación interpersonal también está vinculada a la variable SL.

La identidad organizacional, se considera en general, de cómo los miembros perciben, sienten y piensan hacer de su organización. Así mismo se considera una visión colectiva y compartida de las características y valores únicos de la organización; además se considera como propiedad de los grupos sociales no de los individuos, es decir son creencias de los miembros sobre los atributos únicos, centrales y duraderos de la organización.

Zecenarro (2018) para comprender mejor el CO y la satisfacción en el trabajo de los funcionarios públicos, realizó un estudio correlacional no experimental, donde se seleccionaron 25 funcionarios públicos mediante muestreo aleatorio y se les dio dos cuestionarios preestablecidos. Para llegar a una conclusión sobre la relación entre las variables investigadas.

Pérez (2021) realizó una investigación sobre la relación entre el clima organizativo y la SL en esa municipalidad. El estudio fue correlacional y no experimental. La encuesta se administró a un total de 102 trabajadores. Reportándose que hay una fuerte asociación entre las variables en estudio.

En el ámbito local se cita la investigación de Carbajal (2019) realizó un estudio en el distrito de Cotabambas, Apurímac, la Institución Educativa Parroquial Santa Rita para determinar la asociación entre el clima de trabajo y la satisfacción en el trabajo. En el estudio se utilizó una investigación correlacional descriptiva no experimental. Se encontró que existe una asociación significativa entre las variables en estudio en la institución.

Barrera et al. (2021) encuestaron a 119 empleados de un hospital de Shilcayo, México para examinar la relación entre el CO y la satisfacción en su trabajo. Utilizó una investigación descriptiva y no experimental básica, de diseño descriptivo correlacional. Hay dos cuestionarios utilizados para recoger datos: uno para cada variable. Encontraron una relación positiva moderada entre las variables.

En cuanto a la teoría de la variable 1; CO, según la escuela Gestalt, la forma en que una persona ve e interpreta el mundo que le rodea influye en sus acciones. La escuela funcionalista, por otro lado, sostiene que el comportamiento y el pensamiento de un individuo están influenciados por sus diferencias y el entorno

en el que viven porque cada uno participa e interactúa con su entorno para determinar el clima (Brunet, 1987).

En síntesis, viene a ser el entorno creado por las diversas características de la organización, en el que los empleados se desarrollan e influyen en su comportamiento, así como lo afirma Sherman et al. (2018) que las percepciones y el comportamiento de los empleados se ven fuertemente influenciados por su entorno laboral.

Conceptualmente, Schneider y Barbera (2014) afirman que es la opinión colectiva de los empleados sobre las políticas, procedimientos, rutinas y recompensas de la empresa. Para Allgaier (2020) es la percepción de las personas de su entorno de trabajo. Por su parte Litwin y Stringer (1968), afirman que es una característica inherente a lo interno donde convive el personal y que afecta a su conducta. Esto puede describirse cuantitativamente.

Siguiendo con la definición, Likert (1986) considera los aspectos invisibles de una corporación como la identidad que tiene y que es vivida por el personal para formar parte de esta. En consecuencia, existe un creciente interés por examinar cómo las personas perciben su entorno laboral y cómo afecta a su crecimiento personal.

En lo que respecta a la variable 1, Litwin y Stringer (1968) describieron sus dimensiones, las cuales son; identidad organizacional y relaciones interpersonales.

Dimensión 1: Identidad organizacional

Para comprender esta dimensión es necesario definir la palabra identidad. Para Jenkins (2004) es el conocimiento propio y de las de los demás, es un producto de negociaciones y compromisos, y está constantemente en cambios.

En términos empresariales Abratt y Kleyn (2012) definen como la distinción organizacional que se observa en su conjunto de características y sus comportamientos. Por otro parte, Hatch y Schultz (1997), mencionan que es el concepto de que los empleados consideran todo lo que perciben, piensan y sienten sobre la organización como parte de la misma.

Este concepto pertenece a dos conceptos: pertenencia y compromiso, el primero se refiere al sentido de identificación de una persona a un grupo u organización, en la que se siente muy importante y valioso debido. Cuando se trata del tiempo que los empleados dedican, el compromiso se refiere a la cantidad de tiempo que dedican a la organización (Anant, 1966 citado por Dávila y Jiménez, 2014). Los empleados que no reflejan estos términos no se identificarán con el lugar en el que viven, lo que tendrá un efecto negativo en la organización (Vallejos, 2017).

Dimensión 2: Relaciones interpersonales

Es la forma o modo en que se tratan y conectan dos o más personas (Bisquerra, 2003).

Se mencionan los tipos más importantes de relaciones interpersonales: a) Personal y Social, es cuando dos personas interactúan privadamente en un entorno personal para tratar pensamientos y emociones y eso ocurre de la misma manera en el entorno social, pero con más participantes, b) Amorosa, es una relación romántica o platónica, la pasión, la dedicación y el afecto compartidos por ambas partes demuestran la fuerza del vínculo y c) Laboral, se centra en el entorno profesional y de trabajo (Héctor, 2017).

Las relaciones interpersonales se fundamentan en la comunicación y en el intercambio de sentimientos y emociones sobre el ambiente en el que subsisten (Cruz, 2003 citado por Contreras et al., 2012). Para decirlo de otra manera, la comunicación es la capacidad de transmitir un mensaje a través de gestos y signos. Este mensaje es fundamental para comprender cómo se sienten los empleados con la empresa (Chiavenato, 2011).

En síntesis, se afirma que, si una organización tiene buenas relaciones interpersonales, tendrá un efecto bueno en el ambiente general de la organización.

Dimensión 3: Ambiente laboral

Tiene que ver con la forma en que los empleados ven los factores que influyen en su experiencia laboral. Los factores intangibles o tangibles pueden desempeñar un papel (Vargas, 2021). Son las circunstancias en las que un trabajador realiza sus deberes. El entorno laboral de un empleado puede consistir

en condiciones físicas, como una oficina cálida, o equipos, como un ordenador portátil. Cuando se trata de factores como los procesos o procedimientos de trabajo, también pueden estar relacionados con esto (Money-Zine, 2022). Para Abrahamsson y Johansson (2013) engloba no sólo al trabajador y a su entorno inmediato, sino también la tecnología de producción, la organización del trabajo y la formación de los empleados en su conjunto. Por su parte Kramer y Schmalenberg (2008) mencionan que la calidad de los entornos de trabajo del personal y la satisfacción en el trabajo están directa y positivamente relacionadas con la atención a los clientes.

La mentalidad del trabajador, son vulnerables a problemas personales que afectan en el desarrollo de los individuos dentro de sus áreas funcionales, generando impacto interpersonal con los compañeros.

En cuanto a la teoría de la variable 2; satisfacción laboral, según Flórez (1992), el estado del trabajo, el sueldo, los adelantos, el compañerismo y las formas de control son todos factores que contribuyen a la satisfacción de los empleados. Por lo tanto, el concepto de los empleados de la organización se refleja en su lealtad y productividad, que es un resultado directo de este concepto, tal como lo percibe Brunet (2014), que las calificaciones del entorno laboral proporcionado por la organización son clave para medir la satisfacción en el trabajo.

Por su parte Landy (2005), expresa que la satisfacción en el trabajo es la actitud de un empleado hacia el valor que pone en su trabajo. De la misma manera para Baeza (2016), es la posición adoptada por los empleados mientras están en sus trabajos.

En consecuencia, se puede decir que la satisfacción en el trabajo se produce cuando los empleados sienten que han cumplido todas sus aspiraciones y tienen el deseo de desarrollarse en lo profesional. Esta se refiere simplemente a la expresión que los miembros del personal muestran cuando están satisfechos con su entorno de trabajo. Se ha encontrado en la literatura, que la investigación sobre el clima organizacional demuestra un interés en estudiar este complejo fenómeno a lo largo del tiempo en tres niveles de evaluación, desde el análisis y hasta las características organizacionales. El individuo construye un mapa mental de cómo

funciona la organización, que le ayuda a deducir su comportamiento óptimo en una situación dada; hasta, finalmente, la síntesis y la percepción, que es producto de la interacción entre la persona y el contexto organizacional.

Las dimensiones propuestas para esta variable son: Álvarez (1995), condiciones de trabajo y asignación salarial y estímulos.

Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Los factores medioambientales como la limpieza, la iluminación y la ventilación se consideran parte de las condiciones de trabajo internas de la organización, que pueden dividirse en dos categorías: internas y externas. Ambos factores tienen como objetivo garantizar el bienestar de los empleados de la organización. Además, estos son importantes porque ayudan a evitar los costes médicos o de seguros y a crear una fuerza de trabajo segura, satisfecha y motivada para cumplir con sus obligaciones; es decir, la organización tendrá una fuerza de trabajo segura, satisfecha y motivada para cumplir con sus obligaciones. (Pérez y Merino, 2014).

Las condiciones de trabajo, se componen de los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso laboral por la institución, así como los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Por lo tanto existe una fuerte relación entre el proceso de trabajo y la salud, por lo que las actividades preventivas son fundamentales para aislar a los trabajadores de los riesgos y evitar que estos impacten en la ventaja competitiva de los sistemas administrativos institucionales.

Dimensión 2: Asignación económica

Es la recompensa monetaria que se recibe por el trabajo que realiza a diario, y que le ayuda a cubrir sus gastos básicos de vida. Cuanto más dinero tenga el personal, más libertad tendrán para gastarlo en sí mismos y en sus familias, pero si los ingresos son bajos, sólo podrán garantizar su propia supervivencia (Etecé, 2022).

El salario está compuesto por: a) Salario base, se refiere a una suma regular y predeterminada de dinero, b) Complementos salariales, son incentivo que se le da al personal por tiempo de servicio, c) Horas extraordinarias: pago por horas fuera

de horario establecido, d) Pagos extraordinarios: un pago realizado dos veces al año, en julio para las fiestas nacionales y en diciembre para el Navidad, a los empleados registrados, que suma 14 pagos al año, e) Salarios en especies: son tickets para una vacaciones, códigos de descuento, códigos de comida y vales de comida (Raffino, 2019).

Dimensión 3: Estímulos salariales

Estos son reacciones o respuestas provocadas por factores del entorno circundante. Los cinco sentidos (oído, visión, olor, sabor y contacto) contribuyen a nuestra comprensión de estos conceptos (Pérez y Gardey, 2008).

Estos pueden dividirse en: a) Estímulos externos: las personas y los objetos son ejemplos, b) Estímulos internos: lo que proviene de nuestros cuerpos y se comunica con nuestras mentes, así como lo que hacemos, c) Estímulo incondicionado: origina en y forma parte del ser humano, d) Estímulo condicionado: es el resultado de los conocimientos acumulados, que dejan una impresión de enseñanza, e) Estímulo químico: como responde el cuerpo cuando se expone a un compuesto químico, f) Estímulo sensorial: el cerebro procesa la información recibida de los sentidos, la clasifica, la interpreta y la responde y g) Estímulo motivacional: darte un enfoque positivo y un fuerte deseo de superar y tener éxito.

En el contexto de la motivación, estos términos están relacionados con la palabra, en consecuencia, se describe como un impulso positivo que proporciona un impulso de energía. Debido a esto, la motivación se utiliza en toda la empresa para fomentar un entorno en el que los empleados puedan crecer profesionalmente al tiempo que mejoran su sentido de propósito en el trabajo (Bolaños y Franco, 2017).

De la misma manera, Deci y Ryan (2013) desarrollaron dos tipos de motivación: (1) intrínseca y (2) extrínseca. La primera, se basa en el bienestar y la creatividad del individuo; la segunda, en la formación y el desarrollo de los empleados de la organización.

En síntesis, para fomentar un entorno laboral positivo, un empresario o líder debe equilibrar la importancia de la compensación con la importancia de fomentar un entorno laboral colaborativo. Un buen programa de estímulos laborales está

directamente relacionado con la felicidad de los empleados de una institución que a su vez está directamente relacionada a la mayor productividad. Por lo tanto, cuanto más felices son los empleados, más motivados y productivos son. Los incentivos financieros por trabajo, brindados por el empleador con la finalidad de lograr los objetivos específicos de la institución; el mismo que aumenta el compromiso, productividad y satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación utilizó un método hipotético deductivo, que hace hincapié en la secuencia, la coherencia y la formalidad a la hora de diagnosticar las variables a estudiar. Este método nos ayudó a generar preguntas y respuestas supuestas conocida como hipótesis, que es muy importante en un estudio. Para ello se usó instrumentos adecuados para la adquisición de datos; también se utilizaron para la demostración de la hipótesis planteada. En la investigación, se propuso una estructura eminentemente deductiva y está orientada desde las teorías a los indicadores en su desarrollo. Por lo tanto, en el presente estudio se propuso una hipótesis y luego se probó en un contexto del mundo real, y de los resultados se extrajeron conclusiones válidas para afirmar las teorías o asentar el cimiento de nuevas teorías.

Fue de tipo básica, Según Muntané (2010), se distingue por el hecho de que surge de y permanece dentro de un marco teórico. Para Nicomedes (2018) estos sirven de base para desarrollar estudios aplicadas o tecnológicas. El propósito fue ampliar el conocimiento científico mediante la observación de una realidad.

De enfoque cuantitativo, porque empleó instrumentos de medición y comparación que requieren el uso de modelos matemáticos y estadísticos para analizar (Palella y Martins, 2012). El estudio uso instrumentos de recolección de datos que posteriormente fue analizadas estadísticamente para dar el con objetivo del estudio.

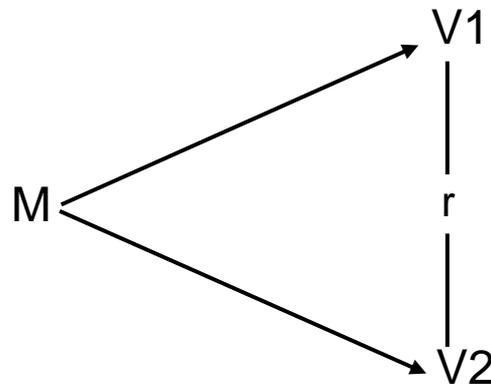
Según lo anterior, el objetivo final del presente estudio fue determinar la relación o asociación de dos variables utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales.

Diseño de investigación

El estudio utilizó un diseño correlacional transeccional no experimental porque las variables sólo se observaron y no se manipularon, y la recogida de datos

se dio en un solo momento (Hernández et al., 2014). El objetivo es mostrar cómo se relacionan las variables en estudio.

Figura 1
Representación gráfica del diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra

V1: CO

V2: Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

En función al Anexo 1, en esta sección, las variables objeto de estudio se definen en términos de sus definiciones conceptuales y operacionales.

Es la sensación que emite una compañía, la forma en que los empleados, clientes y proveedores interactúan. Además, el entorno se optimiza y se expresa en relaciones satisfactorias caracterizadas por una actitud mental, un cariño y una cooperación ilimitada (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: Es la sensación que transmite el personal, su forma de interacción y la atención que prestan. Además, el entorno se optimiza y se manifiesta en relaciones satisfactorias caracterizadas por una actitud mental, un cariño y una cooperación ilimitada.

Para la variable 2, la definición conceptual: Tener los deseos satisfechos en el trabajo es un componente clave de la satisfacción en el trabajo, por lo que la gente va al trabajo todos los días (Koontz et al., 2012).

Definición operacional: Se refiere a la experiencia de la felicidad del personal o servidor de la municipalidad en su centro de trabajo, cuando se satisfacen sus deseos, esto conlleva a la motivación laboral de los tales.

3.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 35 servidores de una Municipalidad Distrital, de la provincia de Chincheros - Apurímac, 2022. Según Hernández et al. (2014) establece que son todas las personas que coinciden en un punto de vista determinado.

Muestra

Según Hernández et al, (2014) afirma, es una proporción de población de individuos que coinciden en ciertas peculiaridades. Si la población es pequeña, con un número manejable de personas, se considera la totalidad, pudiendo calificarse como muestra censal. Por lo cual, en la presente investigación, por razones de alcanzabilidad y accesibilidad a todo el marco muestral, se trabajó con el total de la población, los 35 servidores.

Criterios de inclusión y exclusión

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: servidores contratados y empleados permanentes nombrados. Los criterios de exclusión incluyen a los empleados independientes que no asisten de forma regular y a los empleados que se sustituyen.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de acuerdo a Baena (2017), es la respuesta al cómo hacer y mediante el cual permite la aplicación del método. La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual usó cuestionarios estructurados.

Instrumentos

Para evaluar esta variable 1, se usó el instrumento consistente en cuestionarios, creado por Litwin y Stringer (1968) y adaptado por la investigadora Obregón (2020) de nacionalidad peruana. En cuanto a su composición, consta de 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones. Y para evaluar la variable 2, se usó el instrumento creado por Álvarez (1995) y adaptado por la investigadora Obregón (2020) de nacionalidad peruana. En cuanto a su composición, consta de 21 ítems distribuidos en 3 dimensiones. Para ambos casos, sus opciones de respuesta se encuentran en formato de escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Validez y confiabilidad

En cuanto a sus propiedades psicométricas de las variables 1 y 2, se demostró un nivel de validez de contenido aceptable por juicio de expertos y alta confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach ($\alpha = 0.955$) y ($\alpha = 0.924$) respectivamente, ver Anexo 4 y 5.

3.5. Procedimientos

Se requirió la aprobación de la Municipalidad Distrital, de la provincia de Chincheros - Apurímac, 2022 para llevar a cabo esta investigación. De la misma manera se informó previamente a todos los trabajadores mediante concertación con el secretario del sindicato de trabajadores de la municipalidad distrital, con la finalidad de contar con el consentimiento de los mismos en total confidencialidad. Esto se hizo mediante una conversación personal contando con el consentimiento voluntaria con cada uno de los servidores de la institución; la misma que se realizó en horario de trabajo.

Después de completar los pasos anteriores, la muestra de estudio fue sometida al uso de ambos instrumentos para recoger los datos necesarios. Con un límite de tiempo de 15 minutos para cada participante. Se utilizaron hojas de cálculo de Excel y SPSS V22 para compilar los datos. En consecuencia, los datos se organizaron en niveles y rangos para las tablas y las gráficas.

3.6. Método de análisis de datos

Por tratarse de una investigación de enfoque cuantitativo, el análisis de datos fue mediante el uso de la estadística descriptiva e inferencial. En estos casos según Hernández et al. (2014) sostiene que el análisis comienza cuando se recogen los datos, se transfieren a una matriz, se almacenan en un registro y se fijan cualquier error. Sobre el análisis cuantitativo, Guo (2013) menciona son resultados precisos, objetivos y generalizables. Numerosas teorías probabilísticas y estadísticas sustentan tales resultados, que se someten a extensas pruebas y se apoyan en datos simulados y empíricos. Sobre el análisis descriptivo, Herbas y Rocha (2018) menciona que presentan características principales del estudio y un resumen de la muestra mediante tablas y gráficos. El mismo autor menciona que la generalización es el objetivo del análisis inferencial. Debido a que los resultados se basan en muestras, estas son susceptibles de error de muestreo.

A la luz de lo anterior, el software Microsoft Excel se utilizó para crear una matriz de datos, que luego se importó en SPSS 22.0. En ella, los datos se presentaron en tablas y se analizaron en el nivel descriptivo utilizando frecuencia y porcentajes absolutos. Del mismo modo, se utilizó un análisis de correlación inferencial para determinar el grado en que las variables investigadas están relacionadas. Se aplicó la prueba de correlación "Rho de Spearman". Se analizó con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

3.7. Aspectos éticos

Según Couto y Carrieri (2020) la perfección intelectual del individuo y sus principales virtudes, que incluyen la justicia, la prudencia, el valor y la moderación, son el tema de la ética. Por su parte Moreno et al. (2008) menciona que la realización de investigaciones plantea varias preocupaciones en relación a la ética, la selección justa de sujetos, la confidencialidad, la privacidad y el consentimiento informado.

Es por ello que, las consideraciones éticas se tuvieron en cuenta durante todo el proceso de investigación, tomando en cuenta el informe Belmont. Además, al igual que los principios éticos mencionados en el artículo RD- 0262-2020/UCV, estos principios son: a) acato de la propiedad intelectual: se trabajó respetando los

conceptos y definiciones de los autores citados, b) libertad: se dará conocimiento sobre la finalidad del proyecto para la participación voluntaria de los servidores públicos, c) transparencia: los resultados se presentan con transparencia y veracidad, d) competencia profesional y científica: se realizó una revisión en profundidad para proporcionar apoyo epistemológico a las variables examinadas en la investigación. y e) precaución, los trabajos de investigación se redactan según el Manual de Estilo APA. La identidad de los participantes fue omitida en el estudio. Se consideró un plan de bioseguridad para la recolección de datos. Los participantes pueden estar tranquilos de que sus datos son seguros porque se reservan y se les comunicara de los resultados.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Variable 1

Tabla 1

Percepción sobre el CO, 2022.

| | F | % |
|---------|----|-------|
| Bajo | 10 | 28.6 |
| Regular | 19 | 54.3 |
| Alto | 6 | 17.1 |
| Total | 35 | 100.0 |

En la tabla 1, se observa que el 54,29% de los servidores evalúan el CO como regular, el 28,57% como bajo y finalmente, el 17,14% como alto. Predomina el nivel regular.

Variable 2

Tabla 2

Percepción sobre SL, 2022.

| | F | % |
|---------|----|-------|
| Bajo | 13 | 37.1 |
| Regular | 14 | 40.0 |
| Alto | 8 | 22.9 |
| Total | 35 | 100,0 |

En la tabla 2, se observa que el 40% de los servidores evalúan la SL como regular, el 37,14% como bajo y finalmente, el 22,86% como alto. Predomina el nivel regular.

Prueba de hipótesis

Los datos analizados no cumplen con la prueba de normalidad según Shapiro Will, ver Anexo 6. Por lo cual, para presentar los resultados de la prueba de hipótesis se usó un estadístico no paramétrico como es el Rho de Spearman, por adecuarse en dos variables continuas u ordinales.

Contraste de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el CO y la SL del personal de una MD.

Tabla 3

Resultados de Rho de Spearman de la HG

| | | SL |
|----|----------------------------|--------|
| CO | Coeficiente de correlación | ,802** |
| | Sig. (bilateral) | .000 |

Según los resultados de la tabla 3, existe una relación positiva de magnitud alta entre las variables analizadas, con un coeficiente 0.802 y Sig. = 0.000, que indica alta significancia. Por lo cual, se rechazó la H0 y se aceptó la H1.

Contraste de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la SL del personal de una MD.

Tabla 4

Resultados de Rho de Spearman de la HE 1.

| | | SL |
|--------------------------|-----------------------------|--------|
| Identidad organizacional | Coefficiente de correlación | ,674** |
| | Sig. (bilateral) | .000 |

Según los resultados de la tabla 4, existe una relación positiva de magnitud alta entre las variables analizadas, con un coeficiente 0.674 y un Sig. = 0.000, que indica alta significancia, se aceptó la H1.

Contraste de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la SL del personal de una MD.

Tabla 5

Resultados de Rho de Spearman de la HE 2.

| | | SL |
|-----------------|-----------------------------|--------|
| Relaciones | Coefficiente de correlación | ,709** |
| interpersonales | Sig. (bilateral) | .000 |

Según los resultados de la tabla 5, existe una relación positiva de magnitud alta entre las variables analizadas, con un coeficiente 0.709 y un Sig. = 0.000, que indica alta significancia. Por lo cual, se aceptó la H1.

Contraste de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la SL del personal de una MD.

Tabla 6

Resultados de Rho de Spearman de la HE 3.

| | | SL |
|------------------|-----------------------------|--------|
| Ambiente laboral | Coefficiente de correlación | ,731** |
| | Sig. (bilateral) | .000 |

Según los resultados de la tabla 6, existe una relación positiva de magnitud alta entre las variables analizadas, con un coeficiente 0.731 y un Sig. = 0.000, que indica alta significancia. Por lo cual, se aceptó la H1.

V. DISCUSIÓN

La discusión se realizó de acuerdo con los objetivos del estudio, y los resultados se compararon con antecedentes y la teoría de apoyo más relevante, como se describe a continuación.

Con relación al objetivo general: los resultados mostraron un coeficiente (0,802) y el valor p (0,00) menor al nivel de significancia (0.05), las variables indicaron tener una relación significativa, positiva y de magnitud alta. Estas dos variables se muestran dependientes entre sí y que tienen una relación estadísticamente significativa, con dirección positiva o directa, este resultado estadístico se sustenta con lo mencionado por Roy-García et al. (2019), quienes afirman que una correlación positiva es cuando en un plano cartesiano la variable del eje X incrementa, también aumenta el valor de la variable del eje Y. Por lo cual podemos afirmar que si el CO es alto entonces la satisfacción de los colaboradores también va a aumentar, de la misma manera puede darse la situación inversa.

Estos resultados son coherentes con otras investigaciones. García et al. (2017) estudiaron a 255 empleados de tres empresas de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo, México, descubrieron que cuando la percepción de los empleados del clima organizativo de la empresa es más positiva, están más satisfechos con su trabajo; los resultados del presente estudio se ajustan a los de otros investigadores, pues parece que las variables están asociadas en México al igual que en los trabajadores en Perú.

Del mismo modo guarda coherencia con los estudios de Maleka et al. (2017), quienes estudiaron a 227 directivos de nivel medio y superior. Encontrando que sólo existía un débil vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el apoyo de los superiores municipales. Del mismo modo Suwarni et al. (2021) estudiaron a funcionarios públicos, demostraron que las variables son dependientes. Por lo tanto, se indica que en los trabajadores del país de Ucrania las variables están menos asociadas que en los trabajadores municipales en Perú. Esto fortalece lo encontrado por Wiratama et al. (2021), en un estudio a agentes policiales de la Policía Nacional sobre la percepción del ambiente organizacional y la SL en diferentes organizaciones, dio a conocer que estas variables difieren en cada organización.

Las variables en este estudio están relacionadas, lo que proporciona una explicación teórica, se menciona a la escuela Gestalt, la cual asegura que la forma en que una persona ve e interpreta el mundo que le rodea influye en sus acciones y emociones (Brunet, 1987). Por otra parte, Sherman et al. (2018) afirman que las percepciones y el comportamiento de los empleados se ven fuertemente influenciados por su entorno laboral. También Jiménez (2016) menciona que desde un punto de vista sociológico no se debe ver a la organización como un sistema mecánico cerrado porque los colaboradores son individuos con valores, actitudes y objetivos personales, por lo cual, gestionar debidamente estos aspectos humanos tendrá buenos resultados en el rendimiento de los trabajadores.

Con relación al objetivo específico 1: los resultados muestran un coeficiente (0,674) y el valor p (0,00) menor al nivel de significancia (0.05), las variables indican tener una relación significativa, positiva y de magnitud alta. Estas dos variables se muestran dependientes entre sí y que tienen una relación estadísticamente significativa, con dirección positiva o directa, este resultado estadístico se sustenta con lo mencionado por Roy-García et al. (2019), quienes afirman que una correlación positiva es cuando en un plano cartesiano la variable del eje X incrementa, también aumenta el valor de la variable del eje Y. Por lo cual podemos afirmar que si la identidad organizacional es alta entonces la satisfacción de los colaboradores también va a aumentar, de la misma manera puede darse la situación inversa.

Estos resultados son coherentes con otras investigaciones, se puede mencionar a Obregon (2020) quien estudió a 159 empleados de una Municipalidad de Lima. Descubrió que existe correlación de la Identidad organizacional y la SL. Shanmugam (2019) en su investigación analizó el impacto del CO y el compromiso de los empleados en la SL de los empleados de la industria hotelera. Los resultados indicaron que el compromiso de los empleados y el clima de la organización ayudan a obtener SL y a predecir la rotación de empleados. Los resultados del presente estudio se ajustan a los de otros investigadores, pues parece que las variables están asociadas en Lima al igual que en los trabajadores municipales de la Región Apurímac de Perú.

Las variables en este estudio están relacionadas, lo que proporciona una explicación teórica, puede obedecer a lo mencionado por Vallejos (2017) que los empleados que no reflejan identidad con el lugar en el que viven o trabajan, tendrá un efecto negativo emocional en ese ambiente. Asimismo, Vásquez (2016), menciona que los empleados satisfechos tienen más probabilidades de identificarse con la organización y de creer que sus deseos personales se alinean con los objetivos y objetivos de la organización.

Con relación al objetivo específico 2: los resultados indican un coeficiente (0,709) y el valor p (0,00) menor al nivel de significancia (0.05), las variables indican tener una relación significativa, positiva y de magnitud alta. Estas dos variables se muestran dependientes entre sí y que tienen una relación estadísticamente significativa, con dirección positiva o directa, este resultado estadístico se sustenta con lo mencionado por Roy-García et al. (2019), quienes afirman que una correlación positiva es cuando en un plano cartesiano la variable del eje X incrementa, también aumenta el valor de la variable del eje Y. Por lo cual podemos afirmar que si las relaciones interpersonales son altas entonces la satisfacción de los colaboradores también será alta, de la misma manera puede darse la situación inversa.

Estos resultados son coherentes con otras investigaciones, se puede mencionar a Obregón (2020) quien estudió a 159 empleados de la Municipalidad Distrital de Ancón, Lima. Descubrió que existe correlación entre las relaciones interpersonales y la SL. Del mismo modo guarda relación con la investigación realizada por Díaz (2021), quien estudió a 42 colaboradores de un municipio del Gobierno Provincial de Recuay. Encontrando la existencia de una relación entre la comunicación y la SL.

También Benavente (2019), estudió a 150 trabajadores de una municipalidad de Independencia, los resultados indican la existencia de una correlación positiva muy débil entre las relaciones interpersonales y la SL. Por lo tanto, parece que en los trabajadores de Recuay e independencia los niveles de relaciones interpersonales y SL están asociadas al igual que en Apurímac en Perú. Los resultados del presente estudio se ajustan a los de otros investigadores, pues parece que las variables están asociadas en diferentes lugares de Perú.

Las variables en este estudio están relacionadas, lo que proporciona una explicación teórica, puede obedecer a lo mencionado por Chiavenato (2011) que la comunicación o las relaciones interpersonales es la capacidad de transmitir un mensaje a través de gestos y signos. Este mensaje es fundamental para comprender cómo se sienten los empleados con la empresa. Por su parte Morales (2018) afirma que las buenas relaciones de trabajo son cruciales para preservar una línea de comunicación abierta entre el personal para que se puedan discutir los desacuerdos sin crear un entorno de trabajo hostil.

Con relación al objetivo específico 3: los resultados indican un coeficiente (0,731) y el valor p (0,00) menor al nivel de significancia (0.05), las variables indican tener una relación significativa, positiva y de magnitud alta. Estas dos variables se muestran dependientes entre sí y que tienen una relación estadísticamente significativa, con dirección positiva o directa, este resultado estadístico se sustenta con lo mencionado por Roy-García et al. (2019), quienes afirman que una correlación positiva es cuando en un plano cartesiano la variable del eje X incrementa, también aumenta el valor de la variable del eje Y. Por lo cual podemos afirmar que, si el ambiente laboral tiene alta aceptación y adecuado entonces la satisfacción de los colaboradores también será alta, de la misma manera puede darse la situación inversa.

Estos resultados son coherentes con otras investigaciones, se puede mencionar a Diaz (2021), quien estudió a 42 colaboradores de un municipio del Gobierno Provincial de Recuay. Encontrando la existencia de una relación entre las condiciones laborales y la satisfacción. Zecenarro (2018) para comprender mejor las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo, estudio a 25 funcionarios públicos, llegó a la conclusión sobre la relación entre las variables investigadas. Carbajal (2019) realizó un estudio en el distrito de Cotabambas, Apurímac, para determinar la asociación entre el clima de trabajo y la satisfacción en el trabajo, encontró que existe una asociación significativa entre las variables en estudio en la institución. Por lo tanto, que en los trabajadores los niveles de ambiente laboral y SL están asociadas en diferentes partes del Perú.

Las variables en este estudio están relacionadas, lo que proporciona una explicación teórica, puede obedecer a lo mencionado por Vargas (2021), los

factores intangibles o tangibles pueden desempeñar un papel importante en las emociones de un individuo. Por su parte Kramer y Schmalenberg (2008) mencionan que la calidad de los entornos de trabajo del personal y su SL están asociadas. También Jiménez (2016) menciona que desde un punto de vista sociológico no se debe ver a la organización como un sistema mecánico cerrado porque los colaboradores son individuos con valores, actitudes y objetivos personales, por lo cual gestionar los tales adecuadamente creando un ambiente laboral amigable tendrá buenos resultados en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.

Como una de las fortalezas de estudio se puede mencionar, por ser un tipo de estudio básico, por lo tanto, sirven de base para futuras investigaciones o construir estudios de tipo aplicada.

En cuanto al diseño planteado, esto puede ser útil en futuras investigación para poder replicar el estudio en otras áreas de la población estudiada. Las técnicas e instrumentos fueron validados por juicio de expertos y probado su confiabilidad por el mismo autor, la cual pueden ser usados en futuras investigaciones.

En cuanto a las limitaciones de la investigación se especifica, que, si bien se trabajó con toda la población del departamento en estudio, pero siempre es bueno aclarar que solo se estudió a un departamento o área de la universidad.

Por lo cual los resultados encontrados no se podrían generalizarse aun a toda la población universitaria, existe la probabilidad que en otras áreas podría encontrarse resultados diferentes.

En cuanto al nivel de estudio realizado, la cual es un estudio correlacional. No se debe considerar que la variable estrés laboral es la única causante o factor determinante del bajo rendimiento laboral en la población de estudio. La investigación presente solamente se limitó a encontrar la existencia de relación de estas variables, su direccionalidad y la magnitud de ella.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció la existencia de una relación significativa y directa entre el CO y la SL del personal, con un coeficiente de correlación (0.802), una significancia de (0.00). Se puede afirmar que estas dos variables son dependientes y poseen asociación estadística entre ellas.
2. Se determinó la existencia de una relación significativa y directa entre la identidad organizacional y la SL del personal, con un coeficiente de correlación (0.674), una significancia de (0.00). Existe evidencia para afirmar que las variables son dependientes y poseen asociación estadística entre ellas.
3. Se definió la existencia de una relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y la SL del personal de una Municipalidad Distrital en la Región Apurímac en el año 2022, con un coeficiente de correlación (0.709), una significancia de (0.00). Se puede afirmar que estas dos variables son dependientes y poseen asociación estadística entre ellas. Una relación consta de los elementos principales que componen un rol, cuando se refiere en un contexto de trabajo, se relaciona a una posición social, porque constituyen al desarrollo del sistema y comunicación entre los trabajadores de la institución empleador.
4. Se precisó la existencia de una relación significativa y directa entre el ambiente laboral y la SL del personal de una Municipalidad Distrital en la Región Apurímac en el año 2022, con un coeficiente de correlación (0.731), una significancia de (0.00). Existe evidencia suficiente para afirmar que las variables son dependientes y poseen asociación estadística entre ellas. Un ambiente laboral saludable requiere que creemos un entorno que comprenda las habilidades y capacidades de cada individuo y que, minimice las diferencias o dificultades entre las personas y brinde herramientas para generar la confianza hacia los usuarios de los servicios de la municipalidad.
5. Finalmente, los resultados descriptivos también aportan al estudio al afirmar que 54.29% de los trabajadores perciben que el CO en la Municipalidad es de nivel regular; el 28.57% como bajo y por último el 17.14% como alto. Predominando el nivel regular. Verificando con ello que la identidad

organizacional, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral están marchando aceptablemente. Por lo tanto, no afecta a la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente de la municipalidad, establecer estrategias de dirección de personal para incrementar el nivel de comunicación dentro de los trabajadores.
2. A los Subgerentes de la municipalidad, tomar medidas y establecer un plan de mejora del ambiente laboral.
3. Según el coeficiente de correlación (0.802) entre las variables CO y SL se requiere seguir trabajando para obtener mayores índices de satisfacción en el entorno organizacional.
4. A los administradores de las instituciones públicas se le considera como parte de sus estrategias de productividad el clima laboral y la SL por ser variables de gran importancia para lograr la eficiencia.
5. A la comunidad científica continuar investigando sobre estas variables en un entorno de gestión pública, ya que mayormente se realizan en el sector privado.

REFERENCIAS

- Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2013). One hundred years if Inertia: An exposé of the concept of the psychosocial work environment in Swedish policy and research. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1), 5-29.
- Abratt, R., & Kleyn, N. (2012). Corporate identity, corporate branding and corporate reputations: Reconciliation and integration. *European Journal of Marketing*, 46(7/8), 1048-1063. <https://doi.org/10.1108/03090561211230197>
- Allgaier, A. (2020). *Organizational Culture vs. Organizational Climate—Caliper Corporation*. <https://calipercorp.com/blog/organizational-culture-vs-climate/>, <https://calipercorp.com/blog/organizational-culture-vs-climate/>
- Álvarez, H. (1995). *Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un CO Plenamente Gratificante*.
- Armenteros, A. L. I., Esperón, J. M. T., & Pérez, Y. M. (2019). Referentes teóricos que sustentan el CO: Revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569.
- Baeza, R. (2016). *La íntima relación entre clima y satisfacción laboral*. La Tercera. <https://www.latercera.com/noticia/la-intima-relacion-entre-clima-y-satisfaccion-laboral-brcurso-psicologia-organizacional/>
- Barrera, M. J. C. U. A., Carhuatanta, M. S. J. Q., & Bardales, J. M. D. (2021). CO y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Benavente Motta, I. J. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29129>

- Benites Guevara, L. J. (2022). *El CLIMA ORGANIZACIONAL y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cutervo. Repositorio Institucional - UCV.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80532>
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Mac Graw Hill.
- Bolaños, K., & Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*. Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Carbajal Castro, M. C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.*
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9506>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena Edición). Mc Graw Hill.
- Coll, F. (2020). *Clima laboral*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Contreras, C., Diaz, B., & Hernandez, E. (2012). *Multiculturalidad: Su analisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevaecientes en un mundo globalizado*. B - Cecilio Contreras Armenta.

<http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3199515>

Couto, F. F., & Carrieri, A. de P. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135-148.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>

Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media.

Díaz Guerrero, Y. G. (2021). CO y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86066>

ESAN. (2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?*

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Etecé. (2022). *Percepción*. <https://concepto.de/percepcion/>

Flórez, J. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico.

García, M. D. R., Hernández, T. J., González, E., & Polo, S. D. (2017). *Asociación Del CO Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios (The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies)* (SSRN Scholarly Paper N.º 2916923). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2916923>

- Guo, S. (2013). *Quantitative Research*. Encyclopedia of Social Work. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.333>
- Hatch, M., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365. <https://doi.org/10.1108/eb060636>
- Héctor. (2017). *Tipos de relaciones interpersonales 2022*. <https://10tipos.com/tipos-de-relaciones-interpersonales/>
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición). Mc Graw Hill.
- Jenkins, R. (2004). *Social identity*. Routledge.
- Jiménez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Kramer, M., & Schmalenberg, C. (2008). Confirmation of a Healthy Work Environment. *Critical Care Nurse*, 28(2), 56-63. <https://doi.org/10.4037/ccn2008.28.2.56>
- Landy, C. (2005). *Psicología Industrial: "Introducción a la psicología industrial y organizacional"*. Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- López, R. R., Camus, C. E. R., Vásquez, J. G., Ayay, N. T. T., Coral, J. C., & Alvarado, G. del P. P. (2021). CO en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321

- Maleka, M. J., Skosana, T. B., & Lekgothoana, J. P. (2017). Work satisfaction of municipality employees while performing duties under the conditions of limited financial resources. *Public and Municipal Finance*, 5(3), 39-46. [https://doi.org/10.21511/pmf.5\(3\).2016.05](https://doi.org/10.21511/pmf.5(3).2016.05)
- Money-Zine. (2022). *Work Environment*. <https://money-zine.com/definitions/career-dictionary/work-environment/>
- Morales, E. A. (2018). *Influencia del liderazgo directivo en el CO de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana*.
- Moreno, M. A., Fost, N. C., & Christakis, D. A. (2008). Research Ethics in the MySpace Era. *Pediatrics*, 121(1), 157-161. <https://doi.org/10.1542/peds.2007-3015>
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la Investigación Básica*. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Nicomedes, E. N. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*. https://core.ac.uk/display/250080756?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Obregon, T. A. (2020). *El CO y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad de Ancón*. Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- ORH. (2019). *La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea*. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea.html>

- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL. <https://bibliotecavirtualupel.blogspot.com/2016/09/metodologia-de-la-investigacion.html>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de productividad*. Definición.de. <https://definicion.de/productividad/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definición de condición de trabajo*. Definición.de. <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Pérez Ordoñez, J. L. (2021). *CO y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Loreto – Nauta, 2019*. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7338>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., Palacios-Cruz, L., Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.
- Shanmugam, V. (2019). *An Impact of Employee Commitment and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction and Retention in Star Hotels in Coimbatore District*. 8, 6500. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C4814.098319>
- Sherman, S., Hadar, I., & Luria, G. (2018). Leveraging organizational climate theory for understanding industry-academia collaboration. *Information and Software Technology*, 98, 148-160. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.12.006>
- Suwarni, N. N., Saptia, I. K. S., & Suardika, N. (2021). The Role of Organizational Climate and Leadership in Determining Job Satisfaction and Its Influence on Employee Performance (Study on the Secretariat of DPRD Denpasar City).

- International Journal of Contemporary Research and Review*, 12(06), 20399–20408-20399–20408. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v12i06.900>
- Vallejos Patiño, M. I. (2017). CO y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8731>
- Vargas, M. (2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral? Great Place to Work*.
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Vásquez, V. J. (2016). Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de «San José», Pacasmayo. *Universidad Nacional de Trujillo*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8047>
- Wiratama, S. N., Dharma, S., & Chairul, M. (2021). Organizational climate and job satisfaction: Comparative study between the state intelligence agency and the polri security intelligence agency. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 999-110.
- Zecenarro Espinoza, J. (2018). CO Y Satisfacción Laboral De Los Servidores De La Municipalidad Distrital De Langui., Provincia De Canas 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33838>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Rango |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------|--|---|
| Variable 1: CO | Identidad organizacional | Compromiso del personal | 1,2,3,4,5 | Escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). | (Baja) 20 – 46 (Regular) 47- 74 (Alta) 75 – 100 |
| | | Responsabilidad del personal | 6,7,8,9,10 | | |
| | Relaciones interpersonales | Comunicación | 11,12,13,14,15 | | |
| | Ambiente laboral | Trabajo en equipo | 16,17,18,19,20 | | |
| Variable 2: Satisfacción laboral | Condiciones de trabajo | Materiales e infraestructura | 1,2,3,4,5 | Escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). | (Baja) 21 – 49 (Regular) 50 - 77 (Alta) 78 – 105 |
| | | Seguridad | 6,7,8,9,10 | | |
| | Asignación Económica | Remuneración | 11,12,13 | | |
| | Estímulos laborales | Reconocimientos | 14,15,16,17 | | |
| | | Incentivos | 18,19,20,21 | | |

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: CO y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022 | | | | |
|--|---|---|--|---|
| AUTOR: | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS | |
| <p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el CO y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es el nivel del CO, satisfacción laboral y sus dimensiones de los personales de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el CO y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir el nivel del CO, satisfacción laboral y sus dimensiones de los personales de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de trabajo del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022.</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el CO y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>(HE1) Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022.</p> <p>(HE2) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral y estímulos del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022.</p> <p>(HE3) Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral y estímulos del personal de una Municipalidad Distrital, Región Apurímac, 2022.</p> | <p>Variable 1: CO</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> | |
| | | | Dimensiones | Indicadores |
| | | | <p>Identidad organizacional</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Asignación Económica</p> <p>Estímulos laborales</p> | <p>Compromiso del personal</p> <p>Responsabilidad del personal</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Materiales e infraestructura</p> <p>Seguridad</p> <p>Remuneración</p> <p>Reconocimientos</p> <p>Incentivos</p> |

Anexo 3

Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE I: CO

Estimado colaborador, la presente investigación desea conocer cuál es la percepción que tiene referente al CO dentro de la municipalidad, por lo cual te invitamos a participar en el responder las siguientes preguntas que son muy importante para nosotros.

Datos Personales

Marque con una x

Género: M F

¿Cuánto tiempo tiene prestando sus servicios?

| | | |
|----|------------------|--|
| a) | Menos de 6 meses | |
| b) | 6 meses a 1 año | |
| c) | 1 a 2 años | |
| d) | 2 a 3 años | |
| e) | Más de 3 años | |

¿Cuál es su tipo de contrato?

| | | |
|----|----------------------|--|
| a) | Cas | |
| b) | Obrero | |
| c) | Empleado Permanente | |
| d) | Locador de Servicios | |

A continuación, marque con (x) la escala que considera que es conveniente:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

| | | Nivel de satisfacción | | | | |
|---|---|-----------------------|---|---|---|---|
| | IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Se siente identificado con la entidad, como servidor publico | | | | | |
| 2 | Notas que tus compañeros de trabajo se identifican con la institución, como servidor público. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3 | Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones | | | | | |
| 4 | Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho por las actividades que realizó durante el día | | | | | |
| 5 | Percibes un entorno de satisfacción en tus compañeros de trabajo por la labor que realizan | | | | | |
| 6 | Usted logra cumplir con los estándares de desempeño y/o rendimiento de los trabajos encomendados | | | | | |
| 7 | Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas | | | | | |
| 8 | Percibe un ambiente de compromiso en colegas de tu área de trabajo. | | | | | |
| 9 | Considera que el horario de trabajo suele ser flexible para atender sus necesidades personales | | | | | |
| 10 | Existe consideración y flexibilidad para atender sus necesidades de suma urgencia | | | | | |
| | DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Existe una adecuada relación con su jefe inmediato en su área trabajo | | | | | |
| 12 | Su jefe inmediato muestra la capacidad de ser líder y poseer habilidades de liderazgo | | | | | |
| 13 | Su jefe inmediato prevalece una adecuada comunicación con su personal en el momento que se le requiere. | | | | | |
| 14 | Su jefe inmediato dispone de su tiempo para aclararle procedimientos que no tenga claro | | | | | |
| 15 | Su jefe inmediato le respalda y deja que aprenda de sus errores | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: AMBIENTE LABORAL | | | | | |
| 16 | Su jefe inmediato evalúa su desempeño y le da recomendaciones de mejora | | | | | |
| 17 | Existe una relación apropiada con su equipo de trabajo | | | | | |
| 18 | Se mantiene una adecuada comunicación con su equipo de trabajo | | | | | |
| 19 | Posee una relación apropiada con el personal de otras áreas | | | | | |
| 20 | Se mantiene una adecuada comunicación con el personal de otras áreas | | | | | |

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, marque con (x) la escala que considera que es conveniente:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

| | DIMENSION 1: CONDICIONES DE TRABAJO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo | | | | | |
| 2 | Los equipos que utiliza (PC, impresora, etc.) están en mantenimiento cada cierto periodo de tiempo | | | | | |
| 3 | Existe presupuesto para mejoras y mantenimiento del ambiente de trabajo en su institución. | | | | | |
| 4 | Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias | | | | | |
| 5 | Percibe satisfacción en sus compañeros de trabajo con relación a ambiente de trabajo. | | | | | |
| 6 | Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana | | | | | |
| 7 | Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina | | | | | |
| 8 | Existe buena ventilación en su espacio de trabajo, al menos cuando exista presencia de los usuarios | | | | | |
| 9 | Se siente satisfecho con las medidas de seguridad que cuenta la entidad | | | | | |
| 10 | Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: ASIGNACION ECONOMICA | | | | | |
| 11 | Existe alguna información de los salarios entre los servidores, por parte los responsables del manejo presupuestal | | | | | |
| 12 | Se siente satisfecho con los beneficios que recibe (ESSALUD, ONP O AFP, etc), principalmente de sus reportes de servicios de cada uno de las instituciones | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | Existe incentivos económicos, reconocimientos con donativos o regalos, en fechas de sus cumpleaños de los trabajadores | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: ESTIMULOS LABORALES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo | | | | | |
| 15 | Percibe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo | | | | | |
| 16 | Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente. | | | | | |
| 17 | Ha recibido alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales | | | | | |
| 18 | Ha recibido incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad | | | | | |
| 19 | Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho. | | | | | |
| 20 | Cree usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados | | | | | |
| 21 | Los incentivos propuestos son entregados de manera justa y sin distinciones. | | | | | |

Anexo 4

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Se siente identificado con la entidad, como servidor público | X | | X | | X | | |
| 2 | Notas que tus compañeros de trabajo se identifican con la institución, como servidor público. | X | | X | | X | | |
| 3 | Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho por las actividades que realizó durante el día | X | | X | | X | | |
| 5 | Percibes un entorno de satisfacción en tus compañeros de trabajo por la labor que realizan | X | | X | | X | | |
| 6 | Usted logra cumplir con los estándares de desempeño y/o rendimiento de los trabajos encomendados | X | | X | | X | | |
| 7 | Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas | X | | X | | X | | |
| 8 | Percibe un ambiente de compromiso en colegas de tu área de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que el horario de trabajo suele ser flexible para atender sus necesidades personales | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe consideración y flexibilidad para atender sus necesidades de suma urgencia | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Existe una adecuada relación con su jefe inmediato en su área trabajo | X | | X | | X | | |
| 12 | Su jefe inmediato muestra la capacidad de ser líder y poseer habilidades de liderazgo | X | | X | | X | | |
| 13 | Su jefe inmediato prevalece una adecuada comunicación con su personal en el momento que se le requiere. | X | | X | | X | | |
| 14 | Su jefe inmediato dispone de su tiempo para aclararle procedimientos que no tenga claro | X | | X | | X | | |
| 15 | Su jefe inmediato le respalda y deja que aprenda de sus errores | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: AMBIENTE LABORAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Su jefe inmediato evalúa su desempeño y le da recomendaciones de mejora | X | | X | | X | | |
| 17 | Existe una relación apropiada con su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Se mantiene una adecuada comunicación con su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 19 | Posee una relación apropiada con el personal de otras áreas | X | | X | | X | | |
| 20 | Se mantiene una adecuada comunicación con el personal de otras áreas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GODOY ENCARNACIÓN LINA EMMA

DNI 10501263

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Los equipos que utiliza (PC, impresora, etc.) están en mantenimiento cada cierto periodo de tiempo | X | | X | | X | | |
| 3 | Existe presupuesto para mejoras y mantenimiento del ambiente de trabajo en su institución. | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias | X | | X | | X | | |
| 5 | Percibe satisfacción en sus compañeros de trabajo con relación a ambiente de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 6 | Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana | X | | X | | X | | |
| 7 | Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina | X | | X | | X | | |
| 8 | Existe buena ventilación en su espacio de trabajo, al menos cuando exista presencia de los usuarios | X | | X | | X | | |
| 9 | Se siente satisfecho con las medidas de seguridad que cuenta la entidad | X | | X | | X | | |
| 10 | Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ASIGNACION ECONOMICA | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Existe alguna información de los salarios entre los servidores, por parte los responsables del manejo presupuestal | X | | X | | X | | |
| 12 | Se siente satisfecho con los beneficios que recibe (ESSALUD, ONP O AFP, etc), principalmente de sus reportes de servicios de cada uno de las instituciones | X | | X | | X | | |
| 13 | Existe incentivos económicos, reconocimientos con donativos o regalos, en fechas de sus cumpleaños de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: ESTIMULOS LABORALES | X | | X | | X | | |
| 14 | Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo | | | | | | | |
| 15 | Percibe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente. | X | | X | | X | | |
| 17 | Ha recibido alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales | X | | X | | X | | |
| 18 | Ha recibido incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad | X | | X | | X | | |
| 19 | Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho. | X | | X | | X | | |
| 20 | Cree usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados | X | | X | | X | | |
| 21 | Los incentivos propuestos son entregados de manera justa y sin distinciones. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GODOY ENCARNACIÓN LINA EMMA

DNI: 10501263

Especialidad del validador MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

10de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.



REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|--|--|
| GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i> |
| GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263 | LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 04/12/2000 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i> |
| GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263 | MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Se siente identificado con la entidad, como servidor público | X | | X | | X | | |
| 2 | Notas que tus compañeros de trabajo se identifican con la institución, como servidor público. | X | | X | | X | | |
| 3 | Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho por las actividades que realizó durante el día | X | | X | | X | | |
| 5 | Percibes un entorno de satisfacción en tus compañeros de trabajo por la labor que realizan | X | | X | | X | | |
| 6 | Usted logra cumplir con los estándares de desempeño y/o rendimiento de los trabajos encomendados | X | | X | | X | | |
| 7 | Se siente comprometido para alcanzar las metas establecidas | X | | X | | X | | |
| 8 | Percibe un ambiente de compromiso en colegas de tu área de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que el horario de trabajo suele ser flexible para atender sus necesidades personales | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe consideración y flexibilidad para atender sus necesidades de suma urgencia | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Existe una adecuada relación con su jefe inmediato en su área trabajo | X | | X | | X | | |
| 12 | Su jefe inmediato muestra la capacidad de ser líder y poseer habilidades de liderazgo | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13 | Su jefe inmediato prevalece una adecuada comunicación con su personal en el momento que se le requiere. | X | | X | | X | | |
| 14 | Su jefe inmediato dispone de su tiempo para aclararle procedimientos que no tenga claro | X | | X | | X | | |
| 15 | Su jefe inmediato le respalda y deja que aprenda de sus errores | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: AMBIENTE LABORAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Su jefe inmediato evalúa su desempeño y le da recomendaciones de mejora | X | | X | | X | | |
| 17 | Existe una relación apropiada con su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 18 | Se mantiene una adecuada comunicación con su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 19 | Posee una relación apropiada con el personal de otras áreas | X | | X | | X | | |
| 20 | Se mantiene una adecuada comunicación con el personal de otras áreas | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Si hay pertinencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Flores Vega, Flor de María

DNI:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Los equipos que utiliza (PC, impresora, etc.) están en mantenimiento cada cierto periodo de tiempo | X | | X | | X | | |
| 3 | Existe presupuesto para mejoras y mantenimiento del ambiente de trabajo en su institución. | X | | X | | X | | |
| 4 | Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias | X | | X | | X | | |
| 5 | Percibe satisfacción en sus compañeros de trabajo con relación a ambiente de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 6 | Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana | X | | X | | X | | |
| 7 | Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina | X | | X | | X | | |
| 8 | Existe buena ventilación en su espacio de trabajo, al menos cuando exista presencia de los usuarios | X | | X | | X | | |
| 9 | Se siente satisfecho con las medidas de seguridad que cuenta la entidad | X | | X | | X | | |
| 10 | Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ASIGNACION ECONOMICA | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 11 | Existe alguna información de los salarios entre los servidores, por parte los responsables del manejo presupuestal | X | | X | | X | | |
| 12 | Se siente satisfecho con los beneficios que recibe (ESSALUD, ONP O AFP, etc), principalmente de sus reportes de servicios de cada uno de las instituciones | X | | X | | X | | |
| 13 | Existe incentivos económicos, reconocimientos con donativos o regalos, en fechas de sus cumpleaños de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: ESTIMULOS LABORALES | X | | X | | X | | |
| 14 | Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo | | | | | | | |
| 15 | Percibe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente. | X | | X | | X | | |
| 17 | Ha recibido alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales | X | | X | | X | | |
| 18 | Ha recibido incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad | X | | X | | X | | |
| 19 | Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho. | X | | X | | X | | |
| 20 | Cree usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados | X | | X | | X | | |
| 21 | Los incentivos propuestos son entregados de manera justa y sin distinciones. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Flores Vega, Flor de María

DNI: 06663751

Especialidad del validador Especialista en Gestión Pública

10de mayo del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

[Aplicativo](#) [Guía](#) ×

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|---|
| FLORES VEGA, FLOR DE MARIA DNI 06663751 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/10/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i> |
| FLORES VEGA, FLOR DE MARIA DNI 06663751 | TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018 | UNIVERSIDAD ANTONIO RUÍZ DE MONTOYA <i>PERU</i> |
| FLORES VEGA, FLOR DE MARIA DNI 06663751 | MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 25/08/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace.

Anexo 5

Resultados de confiabilidad

Base de datos en el SPSS de la prueba piloto de la variable CO

| | CO1 | CO2 | CO3 | CO4 | CO5 | CO6 | CO7 | CO8 | CO9 | CO10 | CO11 | CO12 | CO13 | CO14 | CO15 | CO16 | CO17 | CO18 | CO19 | CO20 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Resultados de confiabilidad

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 11 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 11 | 100,0 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,955 | 20 |

Base de datos en el SPSS de la prueba piloto de la variable Satisfacción Laboral

| | SA1 | SA2 | SA3 | SA4 | SA5 | SA6 | SA7 | SA8 | SA9 | SA10 | SA11 | SA12 | SA13 | SA14 | SA15 | SA16 | SA17 | SA18 | SA19 | SA20 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |

Resultados de confiabilidad

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|----------|----------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 11 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 11 | 100,0 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,924 | 20 |

Anexo 6

Resultados de prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Identidad organizacional | ,324 | 35 | ,000 | ,770 | 35 | ,000 |
| Relaciones interpersonales | ,258 | 35 | ,000 | ,791 | 35 | ,000 |
| Ambiente laboral | ,320 | 35 | ,000 | ,762 | 35 | ,000 |
| CO | ,281 | 35 | ,000 | ,798 | 35 | ,000 |
| Condiciones de trabajo | ,320 | 35 | ,000 | ,762 | 35 | ,000 |
| Asignación Económica | ,238 | 35 | ,000 | ,801 | 35 | ,000 |
| Estímulos laborales | ,256 | 35 | ,000 | ,788 | 35 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,238 | 35 | ,000 | ,801 | 35 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores de una Municipalidad Distrital, de la provincia de Chincheros - Apurímac, 2022", cuyo autor es TOLEDO MENDIETA TEODOCIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID 0000000206848542 | Firmado digitalmente por: JPAPANICOLAU el 07-08-2022 07:35:02 |

Código documento Trilce: TRI - 0365916