

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Daysi Antolina Ruiz Lopez

Asesor:

Mg. María Soledad Rodríguez Castillo

Trujillo - Perú

2021



## **DEDICATORIA**

A Dios, por estar siempre conmigo, en todo momento, y darme la fuerza necesaria para continuar con el desarrollo de este trabajo.

A mi familia por el apoyo incondicional y alentarme a seguir adelante para no desfallecer con el objeto de alcanzar la meta.

A todos los docentes por el tiempo y esfuerzos que dedicaron a compartir sus conocimientos, además por el apoyo en el desarrollo de nuestra vida universitaria.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a la Universidad Privada del Norte por permitirme realizar este gran paso de titularme dándome las facilidades del programa.

A mi familia, en el especial a mis padres, por ser el soporte de ánimos y por qué fueron nuestra mayor motivación, durante este proceso. Gracias a Dios por ser el principal apoyo y motivador para cada día.

A mi asesora la Mg. María Soledad Rodríguez Castillo, por las sugerencias y aportes para el desarrollo del trabajo de investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	18
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	33
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	43

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura del Cuestionario de Investigación. ....	21
Tabla 2 Fiabilidad Instrumento de Clima Organizacional.....	21
Tabla 3 Fiabilidad Instrumento de Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 4 Prueba de Normalidad.....	23
Tabla 5 Correlación entre la Dimensión Estructura y Satisfacción Laboral.....	25
Tabla 6 Correlación entre la Dimensión Autonomía y Satisfacción Laboral.....	26
Tabla 7 Correlación entre la Dimensión Relaciones Personales y Satisfacción Laboral.....	27
Tabla 8 Correlación entre la Dimensión Recompensa y Satisfacción Laboral.....	28
Tabla 9 Correlación entre la Dimensión Identidad y Satisfacción Laboral.....	29
Tabla 10 Correlación entre el Clima Organizacional y los Factores Extrínseco de la Satisfacción Laboral.....	30
Tabla 11 Correlación entre el Clima Organizacional y los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral.....	31
Tabla 12 Correlación entre el Clima Organizacional la Satisfacción Laboral.....	32
Tabla 13 Resultados de la Dimensión Estructura del Clima Organizacional.....	56
Tabla 14 Resultados de la Dimensión Autonomía del Clima Organizacional.....	56
Tabla 15 Resultados de la Dimensión Relaciones Personales del Clima Organizacional...	56
Tabla 16 Resultados de la Dimensión Recompensa del Clima Organizacional.....	57
Tabla 17 Resultados de la Dimensión Identidad del Clima Organizacional.....	57
Tabla 18 Resultados entre el Clima Organizacional y los Factores Extrínseco de la Satisfacción Laboral.....	57
Tabla 19 Resultados entre el Clima Organizacional y los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral.....	58
Tabla 20 Resultados entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.....	58

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación .....	18
Figura 2 Dimensión Estructura del clima organizacional.....	59
Figura 3 Dimensión Autonomía del clima organizacional.....	60
Figura 4 Dimensión Relaciones Personales del clima organizacional.....	61
Figura 5 Resultados de la Dimensión Recompensa del clima organizacional.....	62
Figura 6 Resultados de la Dimensión Identidad del clima organizacional.....	63
Figura 7 Resultados entre el Clima Organizacional y los Factores Extrínseco de la Satisfacción Laboral.....	64
Figura 8 El Clima Organizacional y los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral...	65
Figura 9 Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.....	66

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se realizó con el objetivo principal de Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020; con respecto al tipo de investigación fue cuantitativo, correlacional, no experimental de diseño transversal, la población estuvo conformada por 26 colaboradores, la técnica que se utilizó para la recolección de datos de cada una de las variables, fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, estructurado tipo escala de Likert.

Los resultados obtenidos evidenciaron que existe un coeficiente de correlación de 0.732 con una significancia de (sig. aprox=0.000), siendo menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ); lo cual significa que existe evidencia suficiente que confirma una correlación positiva alta entre la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo ,2020.

Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y que cualquier cambio que perciban los colaboradores respecto al clima organizacional tendrá repercusión sobre la satisfacción laboral de los mismos.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Satisfacción Laboral

## ABSTRACT

This research work was carried out with the main objective of Determining the relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction in the collaborators of the Supply Sub-management of the Provincial Municipality of Trujillo, period 2020; Regarding the type of research, it was quantitative, correlational, non-experimental with a cross-sectional design, the population was made up of 26 collaborators, the technique used to collect data for each of the variables was the survey and the instrument applied was the questionnaire, structured type Likert scale.

The results obtained showed that there is a correlation coefficient of 0.732 with a significance of (sig. Approx = 0.000), being less than the level of significance ( $\alpha = 0.05$ ); which means that there is sufficient evidence that confirms a high positive correlation between the variable Organizational Climate and Job Satisfaction in the collaborators of the Sub-Management of Supply of the Provincial Municipality of Trujillo, 2020.

Therefore, it is concluded that there is a significant positive relationship between the organizational climate and job satisfaction and that any change that employees perceive regarding the organizational climate will have an impact on their job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction



## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día, en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, crece el interés de las empresas en el factor humano; Los trabajadores son fundamentales para lograr el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones, debido que pasan la mayor parte de su tiempo en el centro laboral y de esta interacción depende que su paso por ellas sea satisfactoria y agradable, como también puede ser insatisfactoria y desagradable. Según el autor Giménez, 2012 define al “Clima Organizacional como las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, ya que ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros”. Por ende, la relación entre la organización y el trabajador conforma un sistema integrado y cualquier cambio que suceda en alguno de ellos se verá afectado inevitablemente en el otro, por lo tanto, el clima organizacional y la satisfacción laboral se han convertido en piezas fundamentales dentro de la organización con la finalidad de ser más exitosa y competitiva, implementando estrategias que generen un adecuado clima organizacional y que permita al colaborador desarrollar todas sus habilidades, con la finalidad de que éste se sienta satisfecho con las actividades que realiza en su centro laboral.

Por ello, el presente trabajo será desarrollado en la Municipalidad Provincial de Trujillo siendo una entidad pública, facultada para regular, promover y asegurar la conservación del patrimonio cultural de la ciudad y planificar el desarrollo urbano de la misma, con capacidad para realizar acciones específicas como: formulación y ejecución de planes, definición de las zonas y usos del suelo, cuidado y mantenimiento de los ambientes y edificios históricos monumentales. La gestión administrativa de la MPT, se desglosa en una Gerencia Municipal y posteriormente en nueve Gerencias directas, siendo una de ellas la Gerencia de Administración y Finanzas, ésta última es la encargada de gestionar los recursos económicos, financieros, materiales, patrimoniales y de servicio a través de las unidades orgánicas de Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Control Patrimonial, Servicios Generales y Equipo Mecánico. Bajo el mando de la Gerencia de Administración y Finanzas, se ha establecido la Sub Gerencia de Abastecimiento, área dedicada a Planificar, organizar, ejecutar y contralar las actividades y acciones del sistema de abastecimiento de Bienes y Servicios, de acuerdo a los lineamientos y en cumplimiento de los dispositivos legales y normas vigentes.

En la actualidad, la Sub Gerencia de Abastecimiento presenta problemas con sus colaboradores, debido a la presión y estrés, que ejercen sus superiores con la finalidad de cumplir con los indicadores, la falta de comunicación, sanciones o memorando injustificadas ocasiona en los trabajadores disconformidad, cambios de área, ausentismo y renunciadas.

A razón de estos problemas presentados en la institución nace la necesidad de conocer el clima organizacional que se percibe en la Sub Gerencia de Abastecimiento y cómo se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de esta entidad pública.

Para ello, se tuvo en cuenta investigaciones a nivel internacional, nacional y local, encontrando antecedentes similares que guardan relación con las variables estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral, el cual sirve de soporte a la presente investigación, entre ellas tenemos los siguientes antecedentes a nivel internacional:

Ruíz. (2019) en su tesis titulada “Relación entre Satisfacción Laboral y Permanencia Laboral en los Colaboradores de BCSA Guatemala, tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral de los colaboradores de BCSA Guatemala y la permanencia laboral. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo integrada por 50 colaboradores, entre hombres y mujeres comprendidos entre los 20 a 65 años de edad. El autor concluye que, un 39% de los colaboradores mostró un valor de satisfacción laboral. En el aspecto de satisfacción laboral el 34.64% tuvo una mayor valoración en el aspecto emocional, el 32.79% en el área social y en el aspecto económico un 32.57%. Existen niveles considerables de insatisfacción laboral, sin embargo, el valor de la permanencia laboral es alto comparado al de la satisfacción laboral, que pueden estar determinados por la satisfacción de sus necesidades. Referente a los aspectos de la satisfacción laboral, se valoró el aspecto emocional por encima del social y el económico.”

Por lo tanto, la satisfacción laboral extrínseca está sujeta a cuestiones externas del trabajador como incentivos, elogios, los premios recibidos, los bonos, el afecto de los compañeros de trabajo, etc.). Este antecedente contribuye a demostrar que la satisfacción laboral es consecuencia de un buen clima organizacional, como se pretende demostrar en el presente estudio.

Asimismo, Flores. (2017). En su tesis titulada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada. El propósito de la presente

investigación fue comprobar que los trabajadores de una empresa privada sienten mayor satisfacción laboral al contar con un clima organizacional agradable. La muestra estuvo conformada por 61 mujeres y 39 hombres, los cuales debía de tener mínimo 1 año laborando dentro de la empresa. El diseño fue no experimental y de tipo transversal. Los resultados arrojaron que el Clima Organizacional si influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores lo que se pretende demostrar en esta investigación, ya que cuando ellos perciben un Clima Organizacional agradable, tienen mayor Satisfacción Laboral”.

Este antecedente nos muestra que existe una relación entre las variables de estudio, ya que, es de vital importancia el Clima Organizacional que perciben durante el horario laboral, porque se ve afectado en su rendimiento, productividad y por ende esto genera una escasa satisfacción laboral cuando el Clima Organizacional percibido es negativo. En cambio, cuando los trabajadores perciben un Clima Organizacional positivo, la satisfacción laboral es favorable y esto se ve reflejado en el desempeño laboral.

En el ámbito nacional el autor Gomero. (2019). En su tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad de Barranca- Lima. El objetivo de esta investigación fue determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Barranca – Lima. En cuanto al método de investigación; fue de tipo cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, se aplicó dos cuestionarios una para cada variable, la muestra conformada por 26 trabajadores. El cual concluye, que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, teniendo una relación con intensidad regular de 40.6%. Por lo cual, el autor refiere que existe una vinculación causa efecto positivo entre ambas variables”.

Por esta razón surge la necesidad de realizar esta investigación de correlación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que, esta información valiosa contribuirá con la Sub Gerencia de Abastecimiento en cuanto a la situación de los colaboradores, estableciéndose si se encuentran o no motivados, y si el clima organizacional es el adecuado para que los colaboradores sean capaces de sentirse plenamente satisfechos, comprometidos con sus labores, con los objetivos de la organización y sobre todo hacerlo por convicción, sabiendo lo importante que es también el hecho de que ellos desarrollen sus labores de la mejor manera.

A nivel local Peralta. (2020). En estudio de investigación “Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de un Banco de la Ciudad de Trujillo 2018”, tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de un Banco de la ciudad de Trujillo 2018, cuya muestra fue de 45 colaboradores. El diseño de investigación fue no experimental, correlacional y transversal. El autor concluye que existe una relación causal entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de un Banco de la ciudad de Trujillo 2018. Esto quiere decir que a un mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral y viceversa” Este antecedente contribuye así, a confirmar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, planteada en la presente tesis.

Alvarado. (2019), en su trabajo de investigación “Relación Entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa Molino la Perla S.A.C., Trujillo – 2019. Cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Molino la Perla S.A.C. de la provincia de Trujillo, año 2019, utilizando como instrumento la encuesta para medir el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores, Los resultados arrojaron que existe un coeficiente de correlación de 0.713, lo cuales evidencia de que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio”. Este antecedente nos ayuda a demostrar la relación que existe entre ambas variables, lo que se pretende demostrar en el presente estudio y por ende proponer mejoras en el ambiente de trabajo para los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento, ya que los resultados de este antecedente nos indica que cualquier cambio en el nivel que los colaboradores perciben del clima organizacional, tendrá incidencia directa sobre la satisfacción laboral de los mismos.

Finalmente Polo. (2018) en su estudio de investigación titulado “El Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Caja Trujillo Sede Huamachuco – 2016. Tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Trujillo sede Huamachuco - 2016. Se utilizó el diseño de investigación descriptiva transversal, finalmente el autor concluye que existe correlación positiva moderada entre ambas variables indicando el coeficiente de correlación de Spearman un valor de 0,652”. Este antecedente contribuirá a reforzar la relación existente entre ambas variables de estudio porque haciendo uso de la

técnica de coeficiente de Spearman podemos evidenciar la existencia de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Asimismo, en relación al marco teórico de la presente investigación, se debe definir los conceptos respecto al clima organizacional y satisfacción laboral permitiendo identificar sus dimensiones y posibles indicadores para ello se ha tomado en cuenta diferentes autores que definen dichas variables de estudio:

Según Chiavenato (2011) refiere que “el clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación del participante, de manera que se puede describir como la cualidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los colaboradores, el cual influye en su conducta”.

Asimismo, Brunet (2011) define “al clima organizacional como un conjunto de características percibidas de una organización que pueden ser deducidas según la forma en que ésta actúa consciente o inconscientemente con sus colaboradores como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del colaborador para producir sus percepciones”.

Otro de los autores como Robbins (1999) refiere al “Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”. Sin embargo, para este autor “el clima organizacional es la percepción que se posee dentro de una organización, manteniendo una buena relación humana lo que permite mejorar el comportamiento del individuo obteniendo así una armonía laboral dentro de la organización”. (García 2009).

Finalmente, el autor Litwin y Stinger, “identificaron la existencia de nueve dimensiones que explican a detalle el clima existente en una determinada empresa y cada una de ellas se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo – Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto, Identidad”.

Por esta razón, se puede decir que el clima organizacional sirve como filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como son la estructura, el liderazgo, la toma de decisiones, el compañerismo, entre otros factores, por lo tanto, al evaluar el clima organizacional se mide la manera en que la organización es percibida, ya sea desde el punto de vista interno o externo a la misma.

Asimismo, con respecto a la variable de satisfacción laboral se ha encontrado varios conceptos el cual se abordará a continuación:

Según el autor Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996). Define a “La Satisfacción Laboral como un conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia una situación de trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes”.

Por lo tanto, la satisfacción laboral juega un papel importante para los colaboradores y la empresa, pues cuando los colaboradores perciben un ambiente agradable se sentirán satisfechos en sus puestos de trabajo, por ende, habrá mayor productividad en la empresa.

Así mismo Robbins y Judge (2013) definen “la satisfacción laboral como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características de éste”. Por ejemplo: Si un colaborador tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sus sentimientos serán positivos a cerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tendrá sentimientos negativos el cual se verá reflejado en su desempeño laboral.

Según Palma (2005) menciona que “la satisfacción laboral es la desviación de relaciones emocionales fijas por aspectos percibidas del ambiente laboral y de los acontecimientos situacionales que se enfrenta en la misma”. De acuerdo con el autor la satisfacción laboral no es más que el sentirse bien con lo que percibe dentro de las organizaciones a la cual se identifica, esto permitirá alcanzar sus metas y productividad dentro de la empresa.

Por consiguiente, el psicólogo Frederick Herzberg, en el año 1959, “estableció una de las teorías que más ha influenciado en el área de la satisfacción laboral, denominado la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción que determinan el comportamiento de las personas como son: los factores intrínsecos, también llamados motivadores y los factores extrínsecos, llamados también factores higiénicos”.

En tal sentido este estudio se justifica teóricamente, porque se toma como precedentes literaturas fundamentadas a las variables de estudios sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con la finalidad de tomar decisiones estratégicas que tiendan a solucionar posibles conflictos laborales de los trabajadores en la organización.

Asimismo, con esta investigación se intenta generar instrumentos de recolección de datos que facilite la información requerida a partir de la identificación de las variables a evaluar. Además de los aportes metodológicos del presente trabajo que permitirá servir como antecedentes para futuras investigaciones.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión de estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.
- Determinar la relación entre la dimensión de autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.
- Determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.

- Determinar la relación entre la dimensión de recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.
- Determinar la relación entre la dimensión de identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el factor extrínseco de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y el factor intrínseco de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

#### **Hipótesis Alternativa(Ha):**

Existe relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

#### **Hipótesis Nula(Ho):**

No existe una relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

### 1.4.2. Hipótesis específicas



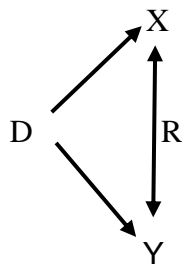
- Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el factor extrínseco de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.
- Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el factor intrínseco de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

## CAPITULO II.

### 2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es cuantitativa, no experimental – Correlacional y de diseño Transversal. Según los conceptos planteados por el autor Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2010) en su libro Metodología de la investigación refiere: “La investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlos”. Correlacional: tiene como propósito encontrar la relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar Diseño de investigación. “Se denomina diseño transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2010). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral). Para recolectar la información se aplicará dos encuestas de tipo Likert una medirá el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Figura 1: Diseño de investigación



En donde:

X: Clima Organizacional.

Y: Satisfacción Laboral.

D: Colaboradores.

R: Relación.

## **2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

### **2.2.1. Población:**

La población está conformada por 26 colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

### **2.2.2. Muestra:**

Para la muestra se ha tomado la totalidad de 26 colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

### **2.2.3. Criterios de Inclusión:**

Para la muestra se ha tomado la totalidad de los colaboradores Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

### **2.2.4. Unidad de Análisis:**

Cada colaborador de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

Los datos obtenidos en la presente investigación han sido recolectados utilizando las siguientes técnicas e instrumentos de medición.

### **2.3.1. Técnicas:**

La técnica empleada será la encuesta ya que a través se puede recolectar y analizar datos que se aplicarán en las encuestas para medir el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, a fin de obtener información sobre estas variables. Este

instrumento a usar es el cuestionario que permite obtener datos de manera más sistemática que otros procedimientos de observación, aplicándose a una muestra representativa para luego generalizarla a toda la población en estudio. (Livio, 2006).

### **2.3.2. Instrumento de recolección de datos**

Se usará un instrumento que permitirá medir el Clima Organizacional donde la escala será de tipo Likert la cual tendrá 28 ítems y 5 alternativas de respuesta, en dicha encuesta se evaluará Cinco dimensiones: Estructura; Autonomía; Relaciones Interpersonales; Recompensa e Identidad.

La escala que se empleará será la siguiente:

Baja (Puntaje entre 28 a 66 puntos).

Media (Puntaje entre 66 a 104 puntos).

Alta (Puntaje entre 104 a 140 puntos).

Para medir la variable Satisfacción Laboral se aplicará también la escala tipo Likert la cual tendrá 14 ítems y 5 alternativas de respuesta, se evaluará Dos dimensiones: Factores Extrínsecos y Factores Intrínsecos.

La escala que se empleará será la siguiente:

Mala (Puntaje entre 14 a 33 puntos).

Regular (Puntaje entre 33 a 52 puntos).

Buena (Puntaje entre 52 a 71 puntos).

### **2.4. Validez.**

Para la validez de ambos instrumentos (cuestionarios), se sometieron al juicio de tres especialistas (o expertos), quienes corroboran la pertinencia del ítem de las variables y objetivos de estudio. Dicha validación se encuentra adjunto en los Anexos N°2.

#### **Estructura**

El cuestionario de la investigación presenta la siguiente estructura en relación a las variables de estudio y sus dimensiones. El instrumento final de estudio se encuentra en el Anexo N°4.

**Tabla 1**

***Estructura del Cuestionario de Investigación.***

N°	VARIABLE	DIMENSION	ITEM
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	1 – 5
		AUTONOMIA	6 – 9
		RELACIONES INTERPERSONALES	10 – 16
		RECOMPENSA	17 – 21
		IDENTIDAD	22 – 26
2	SATISFACCION LABORAL	FACTOR EXTRINSECOS	27 – 34
		FACTOR INTRINSECOS	35 – 42

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la literatura.

**2.5. Fiabilidad.**

Para mayor confiabilidad se realizó un análisis estadístico de Alfa de Cronbach cuyos resultados fueron obtenidos en función a una muestra piloto de 20 personas.

**2.5.1. Confiabilidad de la Encuesta para Clima Organizacional.**

Se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento para medir el Clima Organizacional utilizando el programa estadístico SPSS versión 25, el cual determinó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.892. el cual por ser muy cercano a 1, concluye que el instrumento analizado es confiable.

**Tabla 2**

***Fiabilidad del Instrumento de Clima Organizacional.***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,892	28

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**2.5.2. Confiabilidad de la Encuesta para Satisfacción Laboral**

Se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento para medir la Satisfacción Laboral utilizando el programa estadístico SPSS versión 25, el cual determinó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.910. Por lo tanto, concluye que el instrumento analizado es confiable debido que refleja un alto grado de confianza por estar muy cerca a 1.

**Tabla 3**

***Fiabilidad del Instrumento de Satisfacción Laboral.***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,910	14

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**2.6. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

En cuanto al procesamiento de datos éste consistirá en el cálculo, selección, clasificación y ordenación de tablas o cuadros, debidamente codificados y tabulados. La tabulación se realizará de forma electrónica y se someterá al tratamiento estadístico, para de esta manera determinar el significado de aquellas relaciones significativas y obtener como resultado la existencia de una coherencia entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Para analizar los datos se utilizará el Software Excel o SPSS versión 25, y se utilizará la prueba estadística spearman para corroborar la prueba de hipótesis planteada.

**2.7. Prueba De Normalidad**

Es aquella que nos permite determinar que instrumento se utilizara para la comprobación de la hipótesis. Por consiguiente, se muestran las pruebas de normalidad realizadas para cada variable:

**2.7.1. Prueba de Normalidad para la variable del Clima Organizacional**

**Tabla 4**

*Prueba de Normalidad (Kolmogorov-Smirnov).*

		<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
N		20	20
Parámetros Normales <sup>a,b</sup>	Media	93,9000	46,5500
	Desv. Desviación	15,48480	11,59617
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,149	,169
	Positivo	,149	,169
	Negativo	-,103	-,144
<b>Estadístico de Prueba</b>		,149	,169
<b>Sig. Asintótica(bilateral)</b>		,200 <sup>c,d</sup>	,137 <sup>c</sup>

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

En la tabla N°4, los resultados de la prueba de normalidad de la variable Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral, se observa que ambas variables siguen una distribución normal al tener un valor de significancia  $p < 0.05$  en ambas variables de estudio, por el cual serán procesado mediante la prueba Estadística No Paramétricas de Rho-Spearman.

## 2.8. Procedimiento

Se realizó teniendo en cuenta la ubicación geográfica y características del trabajo que realizan a diario, por observación e información proporcionada por los colaboradores de la población.

- Ejecución y aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, determinando previamente su confiabilidad.
- Tratamiento de los datos recolectados, elaborando tablas y gráficos estadísticos que permitan la interpretación de los mismos.
- Análisis de las tablas y gráficos estadísticos resultantes.

## 2.9. Aspectos Éticos

La ética es considerada como parte importante de este estudio y por esa razón el proceso completo del mismo se lleva a cabo teniendo en cuenta las consideraciones éticas pertinentes como:

- a) **Participación anónima.** - Las encuestas serán resueltas sin la anotación de su nombre o algún dato de los identifique, respetando su derecho a reservar en el anonimato la información brindada.
- b) **Confidencialidad.** - La información brindada no será difundida en ningún otro medio que no sea el presente estudio.
- c) **Respeto.** - El estudio se realiza con el debido respeto a las normas institucionales y a las personas participantes, sin ánimo de buscar confrontaciones de ningún tipo.



### CAPITULO III. RESULTADOS

En el presente apartado, se muestran los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos de investigación (cuestionario), el cual se ha elaborado de acuerdo a cada uno de los objetivos específicos y finalmente termina con el objetivo general del trabajo de investigación. Estos resultados se realizaron mediante la prueba estadístico de Rho de Spearman que es una medida no paramétrica de correlación que mide la fuerza y la dirección entre dos variables, lo que se pretende realizar en el presente estudio.

**Objetivo Específico N°1: Determinar la relación entre la dimensión de estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión de Estructura y Satisfacción Laboral.*

				Correlaciones	
				Clima Organizacional (Dimensión Estructura)	Satisfacción Laboral
Rho Spearman	de	Clima Organizacional (Dimensión Estructura)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de	
				1,000	,362
				.	,069
				26	26
		Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de	
				,362	1,000
				,069	.
				26	26

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,362, lo cual significa que se presenta evidencias suficientes de que existe correlación positiva baja entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,069

**Objetivo Específico N°2: Determinar la relación entre la dimensión de autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión de Autonomía y Satisfacción Laboral.*

*Correlaciones*

				Clima Organizacional (Dimensión Autonomía)	Satisfacción Laboral
Rho Spearman	de	Clima Organizacional (Dimensión Autonomía)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 26	,426* ,030 26
		Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,426* ,030 26	1,000 . 26

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,426, lo cual significa que se presenta evidencias suficientes de que existe correlación positiva moderada entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,030.

**Objetivo Específico N°3: Determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión de Relaciones Personales y Satisfacción Laboral.*

Correlaciones

			Clima Organizacional (Dimensión Relaciones interpersonales)	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional (Dimensión Relaciones interpersonales)	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	26	26
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	26	26

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,564, lo cual significa que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación positiva moderada entre la dimensión de relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,003.

**Objetivo Específico N°4: Determinar la relación entre la dimensión de recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión de Recompensa y Satisfacción Laboral.*

Correlaciones

				Clima Organizacional (Dimensión Recompensa)	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional (Dimensión Recompensa)	Coeficiente de correlación	de	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		26	26
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	de	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		26	26

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,719, lo que quiere decir que se cuenta con evidencia suficiente para afirmar que existe una correlación positiva alta entre la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral.

**Objetivo Específico N°5: Determinar la relación entre la dimensión de identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión de Identidad y Satisfacción Laboral.*

Correlaciones

		Clima Organizacional (Dimensión Identidad)	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	de Clima Organizacional (Dimensión Identidad)	Coeficiente de correlación 1,000	de ,721**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 26	26
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación ,721**	de 1,000
		Sig. (bilateral) ,000	.
		N 26	26

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,721, lo cual significa que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación positiva alta entre la dimensión de identidad y la satisfacción laboral.

**Objetivo Específico N°6: Determinar la relación entre el clima organizacional y el factor extrínseco de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 10**

*Correlación entre el Clima Organizacional y el Factor Extrínseco de la Satisfacción Laboral.*

Correlaciones

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Extrínsecos)
Rho de Spearman	de Clima Organizacional	1,000	,700**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	26	26
	Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Extrínsecos)	,700**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	26	26

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,700, refiere que se cuenta con evidencia suficiente para asegurar la existencia de una correlación positiva alta entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y el clima organizacional.

**Objetivo Específico N°7: Determinar la relación entre el clima organizacional y el factor intrínseco de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Periodo 2020.**

**Tabla 11**

*Correlación entre el Clima Organizacional y el Factor Intrínseco de la Satisfacción Laboral.*

Correlaciones

				Clima Organizacional	Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Intrínsecos)
Rho de Spearman	de Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	de	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		26	26
	Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Intrínsecos)	Coeficiente de correlación	de	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		26	26

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0,686, lo que quiere decir que se cuenta con evidencia suficiente para asegurar la existencia de una correlación positiva moderada entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y el clima organizacional.

**Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020**

**Tabla 12**

*Correlación entre la Clima organizacional y Satisfacción Laboral.*

Correlaciones.

				Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	de Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	de	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		26	26
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	de	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		26	26

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia de los datos obtenidos. SPSS versión 25.

**INTERPRETACION:** Con el uso del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0.732, lo cual significa que existe evidencia suficiente que confirma una correlación positiva alta entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral.



## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

Según se observa en los resultados obtenidos en la presente investigación, existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones de la variable Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, periodo 2020, el cual valida la hipótesis general con un coeficiente de correlación de 0.732, lo que significa que existe evidencia suficiente que confirma una correlación positiva alta entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, el cual se obtuvo a través del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman,. Dicho resultado guarda relación por lo expuesto por Alvarado (2019), en su tesis titulada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa Molino la Perla S.A.C, quien concluyo que existe un coeficiente de correlación de 0.713, lo cuales evidencia de que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio”. Este antecedente contribuye a reforzar los resultados de la investigación, ya que haciendo uso del programa de coeficiente de correlación de Spearman se demostró la existencia de correlación entre ambas variables de estudio. Con respecto al objetivo específico 1 (tabla 5), se determinó un coeficiente de correlación de 0,362, el cual indica que existe correlación positiva baja entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,069, coincidimos con el resultado del autor Alvarado (2019), en su tesis titulado “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa Molino la Perla S.A.C, Trujillo -2019, quien concluye que existe una correlación positiva baja entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.363, y un nivel de significancia de 0.049 según la tabla 13”. Este antecedente nos demuestra que existe una relación positiva baja entre las variables, el cual nos ayuda a reforzar en esta dimensión, mediante capacitaciones, inducción o manuales para dar a conocer como está conformada la estructura de la organización, a través sus reglamentos del MOF (Manual de Organización y Funciones) CAP (cuadro de asignación personal), ROF (reglamento de organización y funciones), etc. Con la finalidad que los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo conozcan estas normas, reglamentos y procedimientos dentro de la organización. Asimismo, guarda relación con Brunet (2011), quien define “Al clima organizacional como un conjunto de características percibidas de una organización que pueden ser deducidas,

según la forma en que ésta actúa consciente o inconscientemente con sus colaboradores como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del colaborador para producir sus percepciones”. Con respecto al Objetivo específico 2 (tabla 6) de la dimensión del clima organizacional denominada autonomía, se observa que el coeficiente de correlación es de 0,426 con un nivel de significancia de 0,030, así mismo en la dimensión de relaciones interpersonales ( objetivo específico 3; tabla 7), cuyo coeficiente de correlación es de 0,564 con un nivel de significancia de 0,003, ambas dimensiones tanto de autonomía como de relaciones interpersonales se determinó que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación positiva moderada, el cual se identificó través del programa estadístico SPSS versión 25, mediante la aplicación del Rho de Spearman. Estos resultados concuerdan con el autor Peralta (2020), en su estudio “incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de un banco de la ciudad de Trujillo,2018, concluyo que existe una relación causal entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de un banco de la ciudad de Trujillo 2018”. Así mismo García (2009) refiere que el “Clima Organizacional es la percepción que se posee dentro de una organización, manteniendo una buena relación humana lo que permite mejorar el comportamiento del individuo obteniendo así una armonía laboral dentro de la organización”. Por lo que es importante tener en cuenta ambas dimensiones y tratar de mejorar en ese aspecto ya que cuando los colaboradores perciben un clima organizacional positivo, la satisfacción laboral será agradable y esto se verá reflejado en su desempeño laboral. En cuanto al objetivo específico 4, respecto a la relación entre la dimensión de recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral se observa en la tabla 8, que existe una correlación positiva alta, con un coeficiente de correlación de 0,719, entre la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral, lo que corrobora con el autor Chiavenato (2011) el cual refiere que “clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación del participante, de manera que se puede describir como la cualidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los colaboradores, el cual influye en su conducta”. De la misma manera que en el objetivo específico 5 (tabla 9), respecto a la dimensión de identidad se determinó un coeficiente de correlación de 0,721, lo cual significa que existe evidencia suficiente para afirmar una correlación positiva alta entre la dimensión de identidad y la satisfacción laboral. Según Palma (2005) menciona que “la satisfacción laboral es la desviación de relaciones emocionales fijas por aspectos percibidas

del ambiente laboral y de los acontecimientos situacionales que se enfrenta en la misma”. Así mismo Robbins y Judge (2013) definen “la satisfacción laboral como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características de éste”. Por lo tanto, contribuye a reforzar la relación existente de correlación entre ambas dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral, por ello podemos decir que la satisfacción laboral no es más que el sentirse bien con lo que percibe dentro de las organizaciones a la cual se identifica, esto permitirá alcanzar sus metas y productividad dentro de la empresa, siempre y cuando el clima organizacional sea positivo. Con respecto al factor extrínsecos de la satisfacción laboral en relación al clima organizacional de acuerdo con el objetivo específico 6 (tabla10) fue sometida a través programa estadístico coeficiente de Spearman, el cual se evidencia una correlación 0,700, teniendo una correlación positiva alta entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Este resultado de correlación positiva se relaciona con lo expuesto por Gomero (2019) quien concluye, que “el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, teniendo una relación con intensidad regular de 40.6%”. Por lo cual, el autor refiere que existe una vinculación causa efecto positivo entre ambas variables, debido que el factor extrínseco o también llamado factores de higiene, son necesarias para mantener un nivel aceptable de satisfacción entre los colaboradores. En esta condición recae los sueldos, normas de la empresa, relación con los interpersonales con sus superiores o colegas, condiciones de trabajo, entre otros. Si estos factores son negativos, aparece la insatisfacción, por lo cual se verá afectado en el desempeño laboral. Otro de los autores como Robbins (1999) refiere al “Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”. Por lo tanto, el clima organizacional y la satisfacción laboral son factores importantes dentro de las empresas, pues cuando los colaboradores perciben un ambiente agradable, ellos se sentirán satisfechos en sus puestos de trabajo. En lo que refiere al objetivo específico 7 (tabla 11) con respecto a la relación entre el clima organizacional y el factor intrínseco de la satisfacción laboral se determinó un coeficiente de correlación de 0,686, el cual guarda relación con el autor Polo (2018) quien concluye “que existe correlación positiva moderada entre ambas variables indicando el coeficiente de correlación de Spearman un valor de 0,652”, así mismo Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996). Define a “La Satisfacción Laboral como un conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia una situación de trabajo. Por consiguiente, hablar de

satisfacción laboral implica hablar de actitudes”. Este estudio contribuye a demostrar que la satisfacción laboral es consecuencia de un buen clima organizacional, y que es necesario realizar mejoras con respecto al factor intrínseco para garantizar el incremento de la satisfacción laboral y sea optima, ya que según los resultados obtenidos de acuerdo el programa estadístico de coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada. Así mismo surgieron limitaciones al momento de realizar la investigación referente al Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020, fueron la disposición por parte de los colaboradores en brindar información y tiempo debido a sus ocupaciones laborales, asimismo el tiempo para aplicar la encuesta a los colaboradores debido a la carga laboral que tenían. Otra de las limitaciones que se presentaron fueron la ausencia de un estudio previo mediante el cual permita tener una idea respecto a la realidad de la entidad pública, con ayuda de información estadística, la cual nos muestre si en ese estudio, se identificó o no correlación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Respecto a la implicancia teórica de la presente investigación se basa en la teoría de Litwin Stringer "cuyos autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo. Ellos refieren, la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima organizacional existente en una determinada empresa, como son la estructura, la autonomía, la recompensa, desafío, relaciones interpersonales, cooperación, estándares, conflictos e identidad”. Asimismo, para la variable satisfacción laboral se usó la teoría de psicólogo Frederick Herzberg, “siendo la más influenciada en el área de la satisfacción laboral denominados factores extrínsecos (la supervisión, las políticas y prácticas de gestión de la empresa, el ambiente físico y el salario). En cambio, el factor intrínseco es la autorrealización y el desarrollo personal promoviendo las aptitudes que tienen las personas para realizar cosas, los cuales se destacan el reconocimiento, la responsabilidad, capacitaciones, los logro, etc.”. Ambas teorías nos permitieron conocer la relación que tiene las dimensiones de las variables y cómo influye significativamente el clima organizacional en la satisfacción laboral, ya que cuando ellos perciben un clima organizacional agradable, tiende a ser mayor la satisfacción laboral, en cambio sí es desfavorable el clima organizacional, la satisfacción laboral también será negativa. Con respecto a la implicancia practica surge la necesidad de determinar el Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en la Subgerencia de

Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020; con la finalidad de conocer el clima organizacional que perciben los colaboradores y como se relaciona con la satisfacción laboral y de esta manera proponer estrategias y mejoras que tiendan a solucionar posibles conflictos laborales de los colaboradores de la entidad edil. Finalmente, en la implicancia metodológica se utilizó instrumentos de investigación siguiendo los pasos del método científico, asimismo se comprobó la validez y confiabilidad a través de tres expertos el cual permitan aportar a futuras investigaciones.

#### 4.2. Conclusiones

- Basados en el primer objetivo específico se concluyó que la relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020, es positiva baja, este resultado se obtuvo a través de la prueba estadística Rho de Spearman el cual determinó un coeficiente de correlación de 0,362, con un nivel de significancia de 0,069. Por lo cual se debe ejecutar estrategias que permitan revertir situaciones como rotaciones, ausentismo, bajo nivel de desempeño laboral e insatisfacción con algunos factores que se encuentra en la entidad edil.
- Referente al segundo objetivo específico se determinó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión de autonomía del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020, con un coeficiente de correlación de 0,426 y una significancia de 0.30, esto indica que a más independencia se le dé a los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento para la realización de sus labores, más satisfechos se sentirán laboralmente.
- En el tercer objetivo específico se encontró que existe relación significativa entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020, con un coeficiente de correlación de 0,564 y un nivel de significancia de 0.003, el cual determino un coeficiente de correlación positivo moderado.

- Con respecto al cuarto objetivo específico existe una correlación altamente significativa entre la dimensión de recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo,2020, con un coeficiente de correlación de 0,719, lo que concluye que existe una correlación positiva alta entre dicha dimensión y la satisfacción laboral.
- En cuanto al quinto objetivo específico se determinó que existe una correlación altamente significativa, **con** un coeficiente de correlación de 0,721, este resultado se obtuvo a través de la aplicación Rho Spearman el cual corrobora la relación existente entre la dimensión identidad del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo,2020.
- Asimismo, en el sexto objetivo específico se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,700, lo que indica, que cuenta, con evidencia suficiente para asegurar la existencia de una correlación positiva altamente significativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo,2020.
- Por último, en el séptimo objetivo específico se concluyó que existe un coeficiente de correlación de 0,686, lo que quiere decir que se cuenta con evidencia suficiente para asegurar la existencia de una correlación positiva moderada entre los factores intrínsecos de la satisfacción laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo,2020.
- Finalmente se concluye que el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se encuentran relacionados directamente una con la otra, ya que se determinó un coeficiente de correlación Spearman de 0.732, lo cual significa que existe suficiente información estadística para asegurar la existencia de un alto nivel de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio.

### **Recomendaciones**

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda lo siguiente:

- Coordinar con la Gerencia de Personal para implementar capacitaciones de manera periódica en todas las dependencias de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con la finalidad que conozcan claramente la estructura organizativa, reglamentos y políticas y de esta manera, fortalecer la confianza en ellos mismos para la toma de sus propias decisiones cuando sea necesario o sea requerido.
- Con respecto a la relación entre la dimensión de autonomía del clima organización y la satisfacción laboral se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación positivo moderado, por lo cual, se recomienda que el trabajo que realiza el colaborador este de acuerdo con sus habilidades es decir que encaje tanto sus cualidades y las características del trabajo, de esta forma no lo vea como una carga laboral, si no que mostrara responsabilidad y satisfacción en lo que hace.
- Aconsejar a los Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de Áreas que promuevan integración entre los colaboradores a través reuniones periódicas con la finalidad de fomentar la unión y fortalecer el compañerismo entre los colaboradores.
- Incitar a los Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de Áreas que promuevan la evaluación de desempeño de los colaboradores que tienen a su cargo con la finalidad de establecer esquemas de reconocimiento y recompensas como, por ejemplo: mejor colaborador, colaborador de año, etc. Para aquellas personas que se encuentran en un alto nivel de productividad y eficacia.
- Proponer a la Gerencia de Personal la realización de talleres de motivación, liderazgo, trabajo en equipo, entre otros, ya que permitirá que los colaboradores tengan mayor compromiso con a la municipalidad y de esta manera puedan alcanzar con los objetivos de la entidad.
- Se recomienda a los Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de Áreas realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y satisfacción laboral, con la finalidad de recolectar información útil que les permita identificar cuáles son los puntos débiles dentro de las áreas que tienen a su cargo, el cual influyen de manera negativa en el

desempeño diario de los colaboradores, y de esa manera elaborar estrategias para lidiar con ello.

- Finalmente se recomienda a la Gerencia de Personal mantener y mejorar su nivel de clima organizacional y satisfacción laboral como lo viene haciendo continuamente, implementando diversas estrategias de mejora continua, como crear un ambiente de confianza entre jefe y subordinado, mantener una comunicación fluida entre áreas y departamentos de la organización.



## REFERENCIAS

- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos Humanos. (9.<sup>a</sup> ed.). México: McGRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Brunet, L (2011) “El Clima de Trabajo en las Organizaciones”. Editorial Trillas, México.
- Robbins, S. (1999). “Comportamiento Organizacional”. (8.<sup>a</sup> ed.), Editorial Pretince Hall, México.
- Bravo, M., Peiró, J., y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo, España., Editorial Síntesis S.A.
- Robbins S. y Judge T. (2013). Comportamiento organizacional. (15.<sup>a</sup> ed.). México: Pearson.
- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral (1<sup>o</sup> ed.). Lima.
- Flores J. (2005) “El Comportamiento Humana en las Organizaciones”. Ejemplar 5, Lima.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. Estados Unidos: Wiley.
- Robbins S. y Judge T. (2013). Comportamiento organizacional. (15.<sup>a</sup> ed.). México: PEARSON.
- Ruíz, J. (2019). *Relación entre Satisfacción Laboral y Permanencia Laboral en los Colaboradores de BCSA Guatemala. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Flores, Diana. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Privada (Tesis de licenciatura)* Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Gomero, J. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad de Barranca (Grado Académico De Doctor En Administración)* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Peralta, N. (2020) *Incidencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de un Banco de la Ciudad de Trujillo 2018(Tesis Licenciatura)* Trujillo, Perú.

- Alvarado, R. (2019) Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa Molino La Perla S.A.C., Trujillo – 2019 (Tesis Licenciatura) Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Polo, S. (2018). Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Caja Trujillo sede Huamachuco - 2016 (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). Metodología de la Investigación (5ta ed.). México: MC Graw-Hill.
- Livio, G. (2006). Encuestas: Elementos para su diseño y análisis. Córdoba: Encuentro
- Stephen P., R., & Timothy A., J. (2009). Comportamiento Organizacional (13ª ed.). México: Pearson Educación.

## ANEXOS

### ANEXOS N°1 CUESTIONARIO DE INVESTIGACION

#### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

**INSTRUCCIONES:** La presente prueba es anónima, solo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 30 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba., su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, En beneficio de la mejora continua.

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>ITEM</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?</b>					
<b>2</b>	<b>¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?</b>					
<b>3</b>	<b>¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su labor?</b>					


4	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
5	¿De su buen desempeño depende la permanencia en el cargo?					
6	¿La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales?					
7	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
10	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					
12	¿Cuándo necesito información de otras áreas lo puedo conseguir fácilmente?					
13	¿Las áreas resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras?					

14	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
15	¿El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus Funciones?					
16	¿El grupo de trabajo valora mis aportes?					
17	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
18	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
19	¿Su jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?					
20	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					
21	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
22	¿ Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
23	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
24	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el					

	<b>esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?</b>					
<b>25</b>	<b>¿Se siente parte de esta institución?</b>					
<b>26</b>	<b>¿Considera importante su contribución en esta institución?</b>					
<b>27</b>	<b>¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?</b>					
<b>28</b>	<b>¿Disfruta usted trabajar en la institución?</b>					
<b>29</b>	<b>Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?</b>					
<b>30</b>	<b>¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?</b>					
<b>31</b>	<b>¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?</b>					
<b>32</b>	<b>¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?</b>					
<b>33</b>	<b>¿Le agrada trabajar con sus compañeros?</b>					
<b>34</b>	<b>¿Dispone de espacio adecuado para realizar su trabajo?</b>					
<b>35</b>	<b>¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?</b>					

36	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?					
37	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?					
38	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?					
39	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?					
40	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
41	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?.					
42	¿Se siente satisfecho con su trabajo?					

## ANEXO N°2 CARTA DE AUTORIZACION



**GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS  
SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Trujillo, 19 de Mayo del 2020.

**CARTA S/N**

Señores:

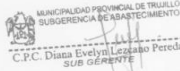
Bach. Daysi Antolina Ruiz López.  
Mariscal Miller #110 Víctor Larco Herrera.

**Asunto: Autorización para la Realización de Investigación de Tesis.**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo y a la vez acorde al asunto, autorizo a la Sra. **Daysi Antolina Ruiz López**, identificada con DNI 42166086, de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad Privada del Norte, para la investigación titulada como "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO y realizar las encuestas a los trabajadores del área de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con la finalidad de obtener el título profesional de administrador de empresas.

Es todo en cuanto tengo que informar para los fines pertinentes.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO  
SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO  
C.P.C. Diana Evelyn Lezcano Pereda  
SUB GERENTE

JR. DIEGO DE ALMAGRO 525 - TRUJILLO  
sgabastecimiento@munitrujillo.gob.pe

www.munitrujillo.gob.pe



**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**

Yo .....Diana Evelyn Lezcano Pereda.....  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 41442246..., en mi calidad de.... Sub Gerente .....  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

..... del área de .....Abastecimiento.....  
(Nombre del área de la empresa)

..... de la empresa/institución ...Municipalidad Provincial de Trujillo .....  
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° .....20175639391..., ubicada en la ciudad de .....Trujillo.....

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor.....Daysi Antolina Ruiz Lopez.....  
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N°...42166086....., egresado de la ( x )Carrera profesional o ( )Programa de Postgrado de .....Administración de Empresas..... para  
(Nombre de la carrera o programa).

que utilice la siguiente información de la empresa:  
.....ROF,MOF,CAP.....  
.....  
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( )Trabajo de Investigación, ( x)Tesis o ( )Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( )Bachiller, ( )Maestro, ( )Doctor o ( x)Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:  
( x ) Ficha RUC  
( ) Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)  
( ) Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

\* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO  
SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO  
C.P.C. Diana Evelyn Lezcano Pereda  
SUB GERENTE  
Firma y sello del Representante Legal \*\*  
DNI:41442246

\*\*Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado  
DNI: 42166086

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	06	PÁGINA	Página 1 de 2
FECHA DE VIGENCIA	25/06/2020				



**ANEXO N° 3 VALIDACION DE JUICIO DE LOS EXPERTOS**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe. **Edwin Rivas Rumiche**..... con documento de identidad N°.....**02831833**...., de profesión .....**Administrador**...con Grado de.....**Magíster en Gestión de Talento Humano**...., ejerciendo actualmente como **Docente TP en el Programa de Formación para Adultos** en la Institución...**Universidad César Vallejo**. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento (cuestionario), presentado por la autora Br. Daysi Antolina Ruiz Lopez, para su aplicación en la realización del trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2020".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

En conclusión, la calificación del Instrumento (cuestionario) es BUENO en congruencia de ítems, amplitud de contenido, redacción de los ítems, claridad y precisión pertinencia

Fecha 22-02-2020



Firma y sello

DNI N°...02831833

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe...**LUIGI VATSLAV CABOS VILLA**...., con documento de identidad N°...18088193...., de profesión ...**Ing. Industrial**...con Grado de...**Maestro en Administración de Empresas**, ejerciendo actualmente como ...**Coordinador de carrera**. en la Institución...**Universidad Privada del Norte**. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento (cuestionario), presentado por la autora Br. Daysi Antolina Ruiz Lopez, para su aplicación en la realización del trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2020".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

1. Cada indicador, para cada variable, tiene relacionado un conjunto de preguntas y guardan congruencia
2. Las respuestas a dichas preguntas se encuentran en la escalada adecuada
3. El número de preguntas en el cuestionario es pertinente.

..... (DEFICIENTE, ACEPTABLE, BUENO, EXCELENTE Congruencia de ítems Amplitud de contenido Redacción de los ítems Claridad y precisión Pertinencia)

.....Trujillo, 22 de febrero del 2021.....

Fecha



Firma y sello

DNI N°.....18088193.....

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe Tresierra Ayala Luis Guido, con documento de identidad N° 17867006, de profesión Ingeniero industrial con Grado de Magister en Administración de Negocios, ejerciendo actualmente como docente en la Institución Universidad Privada del Norte. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación, el Instrumento (cuestionario), presentado por la autora Br. Daysi Antolina Ruiz Lopez, para su aplicación en la realización del trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2020".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Es ACEPTABLE, en la Congruencia de Ítems, con Amplitud de contenido, Redacción de los Ítems Claridad y precisión Pertinencia.

22 de febrero del 2021



.....  
Mg. TRESIERRA AYALA LUIS GUIDO  
DNI: 178677006

**ANEXO N°4: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEM
VARIABLE N°1: CLIMA ORGANIZACIONAL	El Clima Organizacional es un fenómeno que interviene entre los factores de los sistemas de una organización y las tendencias motivacionales de la misma, lo cual es traducido y reflejado en el comportamiento de los trabajadores y que tienen consecuencias directas sobre la	El Clima Organizacional será analizada mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo.	Estructura	Es el conocimiento respecto a las políticas, reglamentos de la entidad procedimientos y tipo de información en la toma de decisiones	CUESTIONARIO	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño? ¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas? ¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su labor? ¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos? ¿De su buen desempeño depende la permanencia en el cargo?
			Autonomía	Autodeterminación.  Responsabilidad		¿La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales? ¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio? ¿Usted es responsable del trabajo que realiza? ¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?

<p>organización, reflejándose en la productividad, satisfacción laboral, rotación de personal, entre otros. (R.J. Tubán)</p>			<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>Confianza entre el personal. Comunicación entre los trabajadores. Cooperación y ayuda mutua. Relación entre los trabajadores</p>		<p>¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo? ¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros? ¿Cuándo necesito información de otras áreas lo puedo conseguir fácilmente? ¿Las áreas resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras? ¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita? ¿El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus Funciones? ¿El grupo de trabajo valora mis aportes?</p>
			<p>Recompensa</p>	<p>Estímulos a los mejores desempeños. Sistema de Capacitación</p>		<p>¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo? ¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones? ¿Su jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo? ¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe? ¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades? ¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?</p>

			<p>Identidad</p>	<p>Satisfacción con el trabajo realizado. Compromiso con la entidad. Implicancia y permanencia en la institución.</p>		<p>¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo? ¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución? ¿Se siente parte de esta institución? ¿Considera importante su contribución en esta institución? ¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?</p>
--	--	--	------------------	---	--	--

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEM
VARIABLE N° 2 : SATISFACCION LABORAL	La satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo que siente un trabajador después de evaluar las características de las labores que desempeña. Una persona satisfecha en el trabajo se encontrará con	La satisfacción laboral será analizada mediante la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo.	Factor extrínseco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Beneficios sociales.</li> <li>• Tipo de dirección o supervisión.</li> <li>• Condiciones físicas y ambientales de trabajo.</li> <li>• Políticas y procedimiento.</li> <li>• Relaciones</li> <li>• Interpersonales.</li> </ul>	CUESTIONARIO	<p><b>¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?</b></p> <p><b>¿Disfruta usted trabajar en la institución?</b></p> <p><b>¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?</b></p> <p><b>¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?</b></p> <p><b>¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?</b></p> <p><b>¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?</b></p> <p><b>¿Le agrada trabajar con sus compañeros?</b></p> <p><b>¿Dispone de espacio adecuado para realizar su trabajo?</b></p>

	<p>toda la comodidad en ente, mientras que, si no lo está, los sentimientos negativos lo embargarán. (Stephen P. &amp; Timothy A., 2009).</p>		<p>Factor intrínseco</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reconocimiento recibido de la organización por el trabajo realizado</li> <li>•Crecimiento personal y profesional.</li> <li>•Responsabilidad .</li> <li>•Autonomía.</li> </ul>		<p><b>¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?</b>  <b>¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?</b>  <b>¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?</b>  <b>¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?</b>  <b>¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?</b>  <b>¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?</b>  <b>¿Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo?</b>  <b>¿Se siente satisfecho con su trabajo?</b></p>
--	---	--	--------------------------	---	--	--

**ANEXO N°5: RESULTADOS DE CUESTIONARIO (POR TABLAS)**

**Tabla 13**

*Resultados de la Dimensión Estructura del Clima Organizacional.*

<b>Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Estructura)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Baja	0	0.00
Media	17	65.38
Alta	09	34.62
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 14**

*Resultados de la Dimensión Autonomía del Clima Organizacional.*

<b>Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Autonomía)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
<i>Baja</i>	<i>0</i>	<i>0.00</i>
<i>Media</i>	<i>18</i>	<i>69.23</i>
<i>Alta</i>	<i>08</i>	<i>30.77</i>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 15**

*Resultados de la Dimensión Relaciones Personales del Clima Organizacional.*

<b>Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Relaciones Interpersonales)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Baja	01	3.85
Media	19	73.08
Alta	06	23.08
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 16**



*Resultados de la Dimensión Recompensa del Clima Organizacional.*

<b>Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Recompensa)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Baja	16	61.54
Media	06	23.08
Alta	04	15.38
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 17**

*Resultados de la Dimensión Identidad del Clima Organizacional.*

<b>Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Identidad)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Baja	01	3.85
Media	11	42.31
Alta	14	53.85
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla N° 18**

*Resultados entre el Clima Organizacional y los Factores Extrínseco de la Satisfacción Laboral.*

<b>Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Extrínsecos)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Mala	04	15.38
Regular	15	57.69
Buena	07	26.92
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla N° 19**

*Resultados entre el Clima Organizacional y los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral.*

<b>Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Intrínsecos)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Mala	03	11.54
Regular	17	65.38
Buena	06	23.08
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

**Tabla 20**

*Resultados entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.*

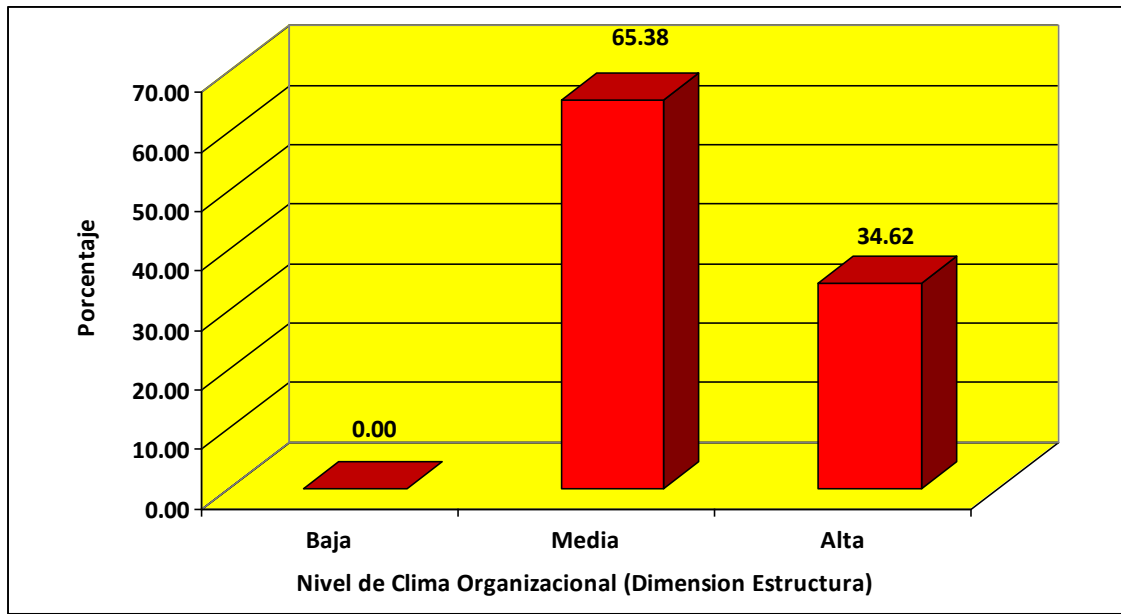
<b>Nivel de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral</b>								
<b>Nivel de Clima Organizacional</b>	<b>Nivel de Satisfacción Laboral</b>							
	<b>Mala</b>		<b>Regular</b>		<b>Buena</b>		<b>Total</b>	
	<b>fi</b>	<b>hi%</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Baja	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Media	02	7.69	18	69.23	01	3.85	21	80.77
Alta	0	0.00	0	0.00	05	19.23	05	19.23
<b>Total</b>	<b>02</b>	<b>7.69</b>	<b>18</b>	<b>69.23</b>	<b>06</b>	<b>23.08</b>	<b>26</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

## ANEXO N°6 RESULTADOS DE CUESTIONARIO (Por figuras)

**Figura 2**

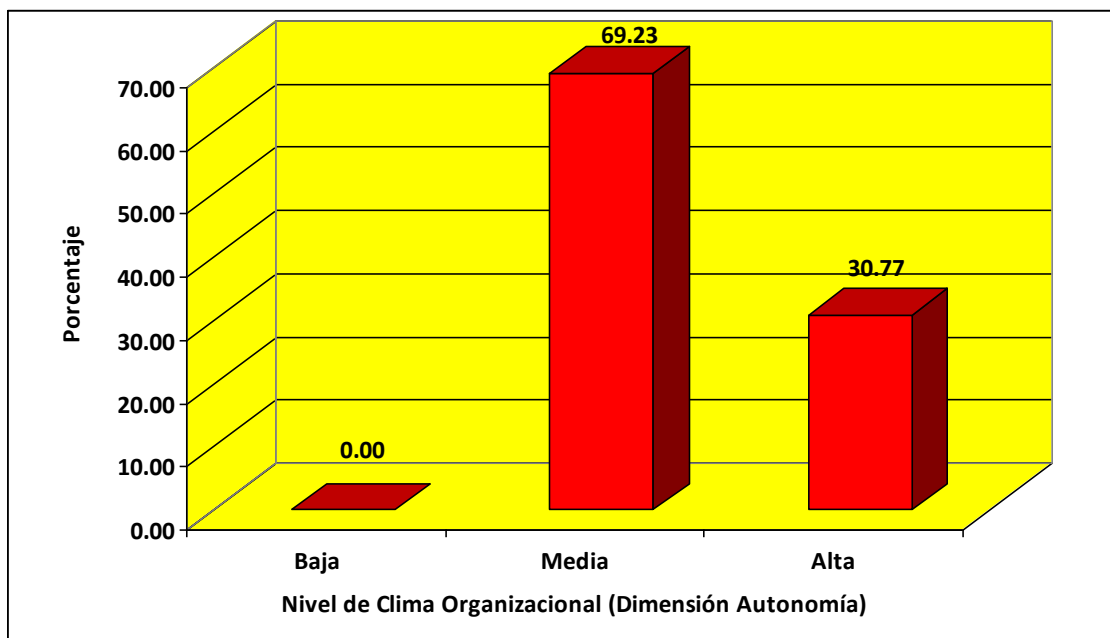
*Dimensión Estructura del clima organizacional.*



En la Tabla 13 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Estructura) el 65.38% su nivel es Media (representa a 17 colaboradores), mientras que el 34.62% su nivel es Alta (representa a 09 colaboradores).

**Figura 3**

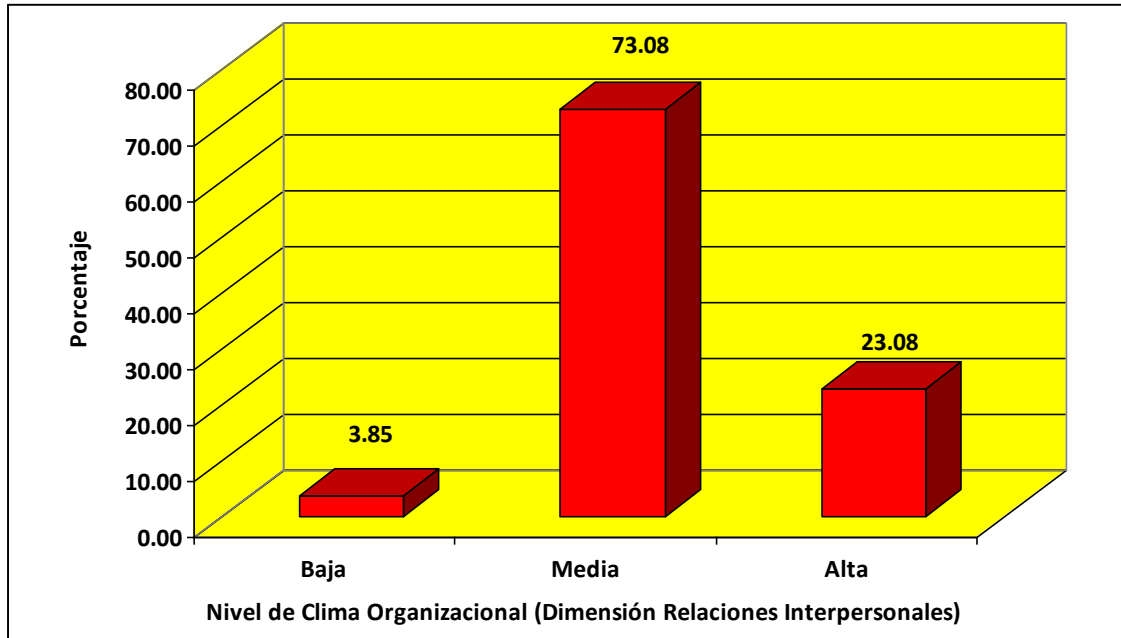
***Dimensión Autonomía del clima organizacional.***



En la Tabla 14 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Autonomía) el 69.23% su nivel es Media (representa a 18 colaboradores), mientras que el 30.77% su nivel es Alta (representa a 08 colaboradores)

**Figura 4**

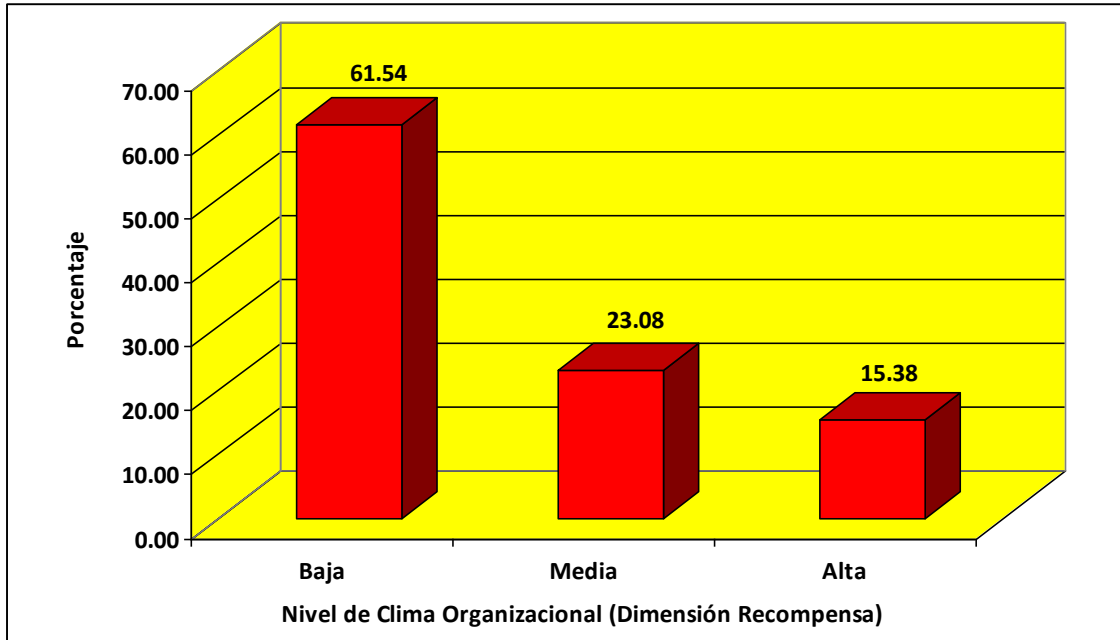
*Dimensión Relaciones Personales del clima organizacional.*



En la Tabla 15 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Relaciones Interpersonales) el 73.08% su nivel es Media (representa a 19 colaboradores), mientras que el 23.08% su nivel es Alta (representa a 06 colaboradores) y solo el 3.85% su nivel es Baja (representa a 01 colaborador).

**Figura 5**

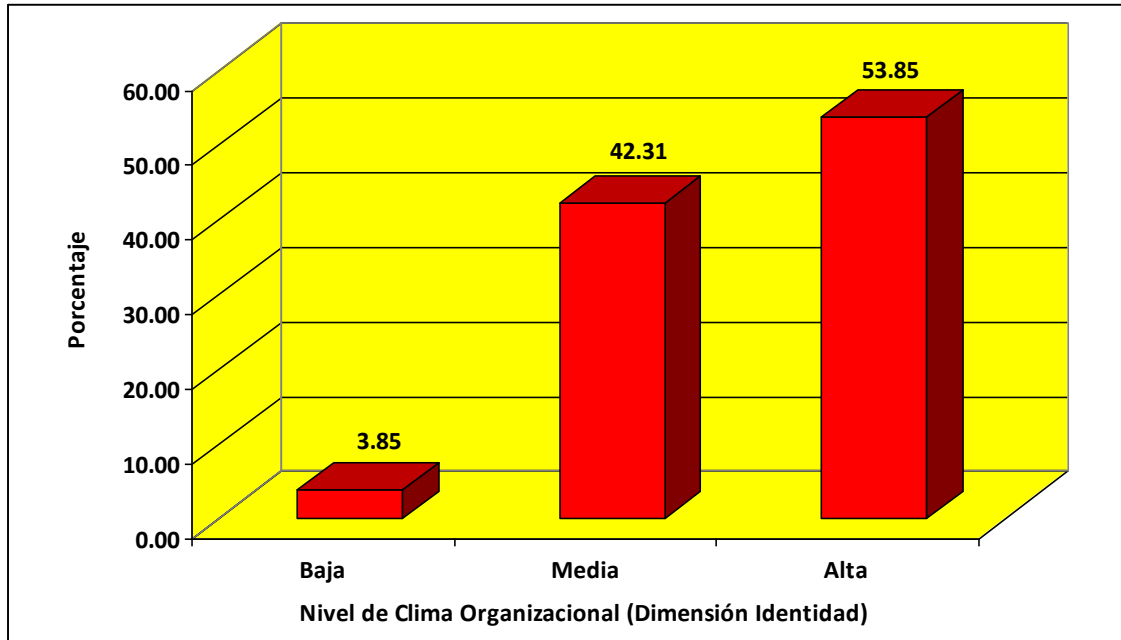
*Resultados de la Dimensión Recompensa del clima organizacional.*



En la Tabla 16 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Recompensa) el 61.54% su nivel es Baja (representa a 16 colaboradores), mientras que el 23.08% su nivel es Media (representa a 06 colaboradores) y solo el 15.38% su nivel es Alta (representa a 04 colaboradores).

**Figura 6**

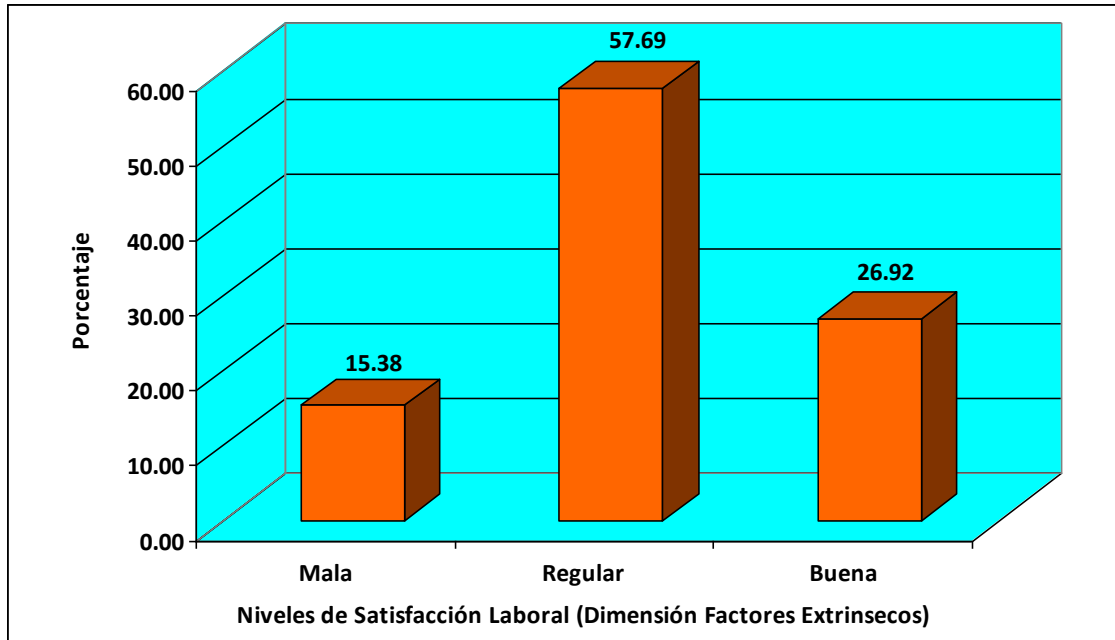
*Resultados de la Dimensión Identidad del clima organizacional.*



En la Tabla N° 17 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Clima Organizacional (Dimensión Identidad) el 53.85% su nivel es Alta (representa a 14 colaboradores), mientras que el 42.31% su nivel es Media (representa a 11 colaboradores) y solo el 3.85% su nivel es Baja (representa a 01 colaborador).

**Figura 7**

*Resultados entre el Clima Organizacional y los Factores Extrínsecos de la Satisfacción Laboral.*

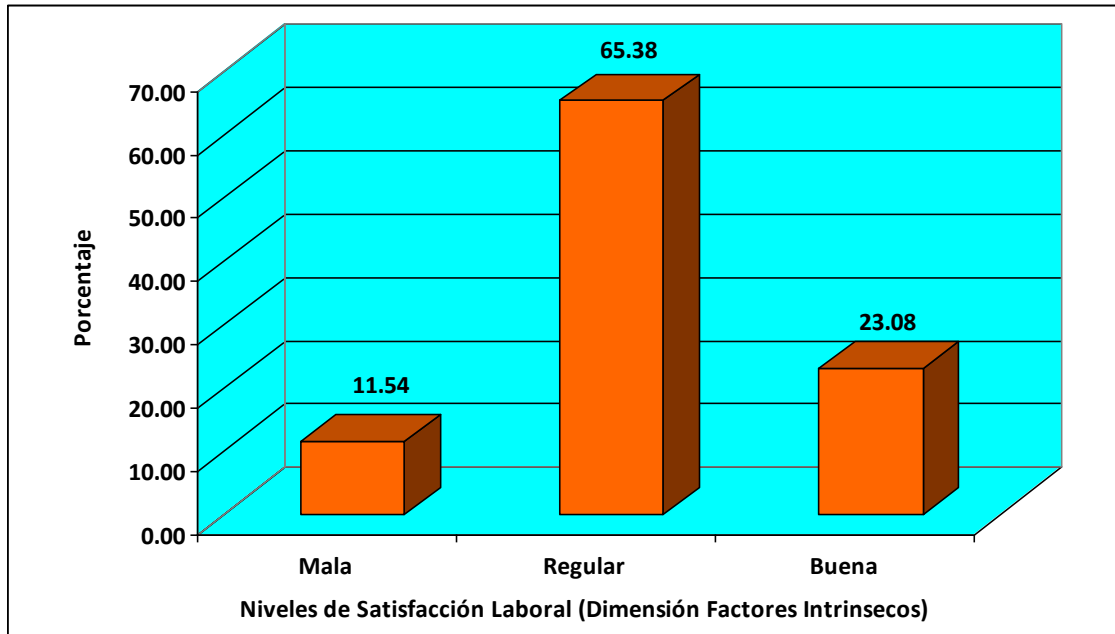


En la Tabla 18 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Extrínsecos) el 57.69% su nivel es Regular (representa a 15 colaboradores), mientras que el 26.92% su nivel es Buena (representa a 07 colaboradores) y solo el 15.38% su nivel es Mala (representa a 04 colaboradores).



**Figura 8**

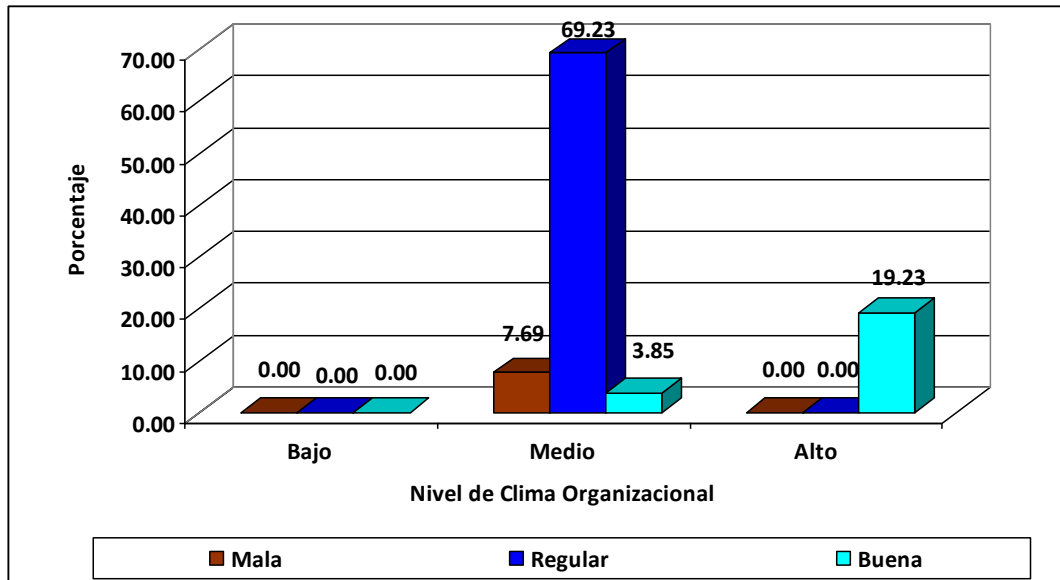
*El Clima Organizacional y los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral.*



En la Tabla 19 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensión Factores Intrínsecos) el 65.38% su nivel es Regular (representa a 17 colaboradores), mientras que el 23.08% su nivel es Buena (representa a 06 colaboradores) y solo el 11.54% su nivel es Mala (representa a 03 colaboradores).

**Figura 9**

*Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.*



En la Tabla 20 se observa los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo Año 2020 según Nivel de Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral; el 69.23% tiene un nivel de Clima Organizacional Media y su nivel de Satisfacción Laboral es Regular (representa a 18 colaboradores); el 19.23% tiene un nivel de Clima Organizacional Alto y su nivel de Satisfacción Laboral es Buena (representa a 05 colaboradores); el 7.69% tiene un nivel de Clima Organizacional Media y su nivel de Satisfacción Laboral es Mala (representa a 02 colaboradores).