

FACULTAD DE NEGOCIOS



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE SABOGAL EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autoras:

Greyci Chalia Cotrina Pastor

Roxana Marín Machuca

Asesor:

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

Cajamarca - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Alex Miguel Hernández Torres, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Cotrina Pastor, Greyci Chalia
- Marín Machuca, Roxana

Por cuanto, CONSIDERA que la tesis titulada: “Relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021” para aspirar al título profesional de: Licenciado por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Cotrina Pastor, Greyci Chalia y Marín Machuca, Roxana para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “Relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir nuestra carrera, a nuestros padres, porque ellos siempre estuvieron a nuestro lado motivándonos y brindándonos su apoyo en todo momento, a nuestros hermanos por sus palabras de aliento y confianza.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por a vernos dado la vida y la salud, a nuestros padres por brindarnos todo su apoyo emocional y económico. Igualmente, agradecemos a todas aquellas las personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de nuestros objetivos. Del mismo modo a cada uno de los docentes, ya que ellos influyeron a lo largo de nuestra vida universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	33
2.1. Tipo de investigación.....	33
2.2. Variables de Estudio.....	34
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	41
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	54
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Escala de likert</i>	47
<i>Tabla 2: Tabla de categorías</i>	47
<i>Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos</i>	48
<i>Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad (alfa de cronbach)</i>	48
<i>Tabla 5: Escala valorativa de niveles.</i>	48
<i>Tabla 6: Correlación de pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral.</i>	50
<i>Tabla 7: Prueba de chi-cuadro de pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral.</i>	51
<i>Tabla 8: Nivel de clima organizacional.</i>	52
<i>Tabla 9: Nivel de satisfacción laboral</i>	53
<i>Tabla 11: Correlación de pearson entre clima organizacional y la dimensión trabajo.</i>	54
<i>Tabla 11: Prueba de chi-cuadro de pearson entre clima organizacional y la dimensión trabajo.</i>	55
<i>Tabla 12: Correlación de pearson entre el clima organizacional y la dimensión tiempo libre.</i>	56
<i>Tabla 13: Prueba de chi-cuadro de pearson entre el clima organizacional y la dimensión tiempo libre.</i>	56
<i>Tabla 14: Correlación de pearson entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento.</i>	57
<i>Tabla 15: Prueba de chi-cuadro de pearson entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento.</i>	57
<i>Tabla 16: Correlación de pearson entre el clima organizacional y la dimensión seguridad.</i>	58
<i>Tabla 17: Prueba de chi-cuadro de pearson entre el clima organizacional y la dimensión seguridad.</i>	58
<i>Tabla 18: Correlación de pearson entre el clima organizacional y la dimensión oportunidades.</i>	59
<i>Tabla 19: Prueba de chi-cuadro de pearson entre el clima organizacional y la dimensión oportunidades.</i>	59

Tabla 20: Correlación de pearson entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo personal. 60

Tabla 21: Prueba de chi-cuadro de pearson entre el clima organizacional y la dimensión desarrollo personal. 60

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Nivel de clima organizacional.</i>	52
<i>Figura 2: Nivel de satisfacción laboral</i>	53

RESUMEN

La presente tesis de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de José Sabogal, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Sabogal en el año 2021. El estudio fue de diseño no experimental, tipo básica- cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Para recolección de información se diseñó y aplicó un cuestionario dirigidos a los colaboradores, para el procesamiento estadístico de datos cuantitativos se empleó el SPSS. La población estuvo conformada por 50 colaboradores, por ser número reducido no se requirió fórmula, para ello se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. El principal resultado se obtuvo un R de Pearson = 0,282 determinando, existe correlación positiva entre ambas variables, es decir a mayor clima organizacional en la municipalidad, mayor será la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Sabogal 2021, así mismo se obtuvo un P valué de 0.047, lo cual es menos que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, en los resultados se llega a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, responsabilidad, estructura, reconocimiento.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial cada día es más competitivo en el que surge nuevas estrategias y herramientas de desarrollo, de esta manera el clima organizacional y la satisfacción laboral son de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ende, se considera estas dos variables como factores relacionados y claves en el desarrollo de las instituciones, asimismo, depende en gran medida el éxito de una empresa, Segredo (2010).

Actualmente, en América Latina se le da gran importancia al clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de sus estrategias planificadas y posibilita a los directivos una visión futura de la organización además, es favorable para todos los elementos internos y externos que son parte de la organización para que se alineen con los objetivos, también es necesario mencionar que si una organización no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras que si lo cuentan, Asimismo la satisfacción laboral en una organización esta mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto, Paz (2014).

En el Perú el clima organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que ello recae la supervivencia de las organizaciones. De la misma forma el clima organizacional se convierte en un elemento clave para que sus empleados tengan mejores logros en los objetivos y se corrijan a tiempo aquellos factores que puedan afectar la motivación o desempeño.

En la región de Cajamarca, el clima organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes; todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de asimismo la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones, además, si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este, García (2010).

Chulluncuy García (2015), en la investigación, “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Rio Negro, Provincia de Satipo 2015” tiene como **objetivo** general, establecer la relación entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del distrito de Rio Negro, Provincia de Satipo 2015. La **metodología** utilizada en esta investigación es de carácter descriptivo, Correlacional, cuantitativo y nivel micro, utilizando los instrumentos. Los **resultados** obtenidos se organizaron teniendo en cuenta las variables y dimensiones respectivas. Finalmente, se concluye que el clima organizacional en los servidores públicos de la municipalidad de Rio Negro no es el adecuado. El grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es adecuado.

Cercado Vásquez, y Gonzales Chuquisengo (2016). En su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016” tiene como **objetivo** determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto 2016. La **metodología** utilizada en esta investigación es un diseño no experimental y a la vez es de tipo correlacional, Los **resultados** muestran una correlación entre la dimensión personal y satisfacción laboral es positiva y altamente significativa, es decir a mayor personal mayor será la satisfacción laboral. Finalmente, en conclusión, se encuentra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, es decir a mayor clima organizacional mejor satisfacción laboral.

Vásquez Guevara (2016). En la tesis “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de “San José” Pacasmayo” tiene como **objetivo** determinar la influencia del Clima Laboral en la Satisfacción laboral se los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José, la **metodología** utilizada está

investigación es descriptiva correlacional. Los **resultados** obtenidos se demostraron que el clima laboral si influye en la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de San José. Finalmente se **concluye**, que el clima si influye en la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José, debido a que los niveles del clima laboral y satisfacción laboral que se encuentra en la organización, es un nivel bueno, lo que facilitara posibilidades de mejoría.

Chuquipoma y Mendo (2017), según su tesis “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús- 2017” tiene como **objetivo general** determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. La **metodología** utilizada en la presente investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal. Los **resultados**, nos indican, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, están en un clima organizacional reguladamente adecuado y esto se relaciona con la satisfacción laboral que también es de forma regular y que esto puede superarse solo con poner más énfasis en mejorar las dimensiones necesarias. Finalmente, **se concluye** que existe una vinculación positiva entre ambas variables esto nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los trabajadores dentro de la Municipalidad.

Romaní Alanya (2017). En la investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo – Lima 2017, cuyo **Objetivo** es determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017. La **metodología** utilizada es de carácter cuantitativa con su alcance correlacional, asimismo, el

análisis descriptivo de los resultados permitirá explicar el comportamiento de las variables. Los **resultados** han evidenciado una correlación positiva y media ($\rho = 0,720$); así como significativa ($p < 0,05$), entre clima organizacional y satisfacción laboral. Finalmente se **concluye**, que se ha encontrado evidencias para afirmar que existe relación positiva, así como significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017; Es decir, a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Trejo (2016). En su investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas 2016” tiene como **Objetivo** determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016. La **metodología** en esta investigación es de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional. Los **resultados** de la aplicación fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Crombach, citado por Hernández et. (1997); el cálculo de confiabilidad que se obtenga del instrumento se ubicó en el nivel propuesto, lo que permitió determinar si el instrumento proporcionaba la confiabilidad necesaria para su aplicación. Finalmente se **concluye**, que, existe una buena correlación directa y se encuentran asociadas entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016.

Gonzales Tinco (2017). En la tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017”. Tiene como **objetivo** de conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, a fin de proporcionar al área de Recursos Humanos reforzamiento y

mejora. La **metodología** utilizada en esta investigación es de tipo básica, diseño no experimental y la metodología es de enfoque cuantitativo. Los **resultados** evidencian que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional general, y la satisfacción laboral general, lo que lleva a aceptar la primera hipótesis de investigación. Finalmente, se **concluye**, que existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017.

Cortez Urteaga (2016). En la tesis “Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016” tiene como **objetivo** estudiar la relación entre el Clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de los Baños del Inca. La **metodología** utilizada en esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional. Los **resultados** obtenidos evidencian que la mayoría de los trabajadores perciben los niveles del clima organizacional en un nivel medio y una satisfacción alta teniendo una correlación baja pero significativa. Finalmente, se **concluye**, que existe una relación estadísticamente significativa sobre el reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas.

Carrión Colchado (2018). En la tesis “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. año – 2018”. Tiene como **objetivo** principal determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, asimismo permitió

conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores. La **metodología** utilizada para la presente investigación es correlacional y de tipo descriptivo. En los **resultados** que se han obtenido la mayoría de los trabajadores no se siente satisfecho ni conforme con el puesto que se les asignó, es decir, se siente aburridos por el trabajo que realizan. Finalmente, **se concluye** en la investigación que existe relación entre las dos variables; el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral, es decir, a medida que mejora el clima organizacional de la institución mejora de manera favorable el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Campos Julón y Ruiz Fernández, (2017). En la tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2016”. Tiene como **objetivo** general determinar la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc-

Bambamarca, en el año 2016. La **metodología** en esta investigación es de tipo no experimental y su diseño es transversal. Como **resultado** de la presente investigación se ha concluido que, en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores, la mayoría les gustan las labores que realizan, consideran que deberían recibir algún incentivo económico por el trabajo que realizan ya que el salario que perciben no les permite tener un estilo de vida adecuado. Finalmente, **se concluye**, que la satisfacción laboral de los trabajadores, en cuanto al salario la mayoría de ellos consideran que su salario no les permite tener un estilo de vida adecuado y que no les motiva a seguir trabajando con entusiasmo, en cuanto al clima organizacional, consideran que su jefe se preocupa por ellos y sus compañeros de trabajo.

León Llique (2016). En la tesis “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal del área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial San Miguel, 2016”. Tiene como **objetivo** establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de la Institución Pública de la Municipalidad Provincial San Miguel. La **metodología** de la presente investigación es un estudio descriptivo – correlacional. El análisis de los **resultados** permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, observamos que el personal tiene un alto grado de identificación con la institución y autonomía para realizar su labor municipal. Finalmente, se **concluye** que existe una relación directa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un nivel de 50.0% estableciendo relación entre la variable independiente y dependiente de la Municipalidad Provincial San Miguel, con un nivel de significancia de (0.05).

Rojas Muñoz (2017). En la investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”. Tiene como **objetivo** de la investigación fue determinar la relación existente entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016. La **metodología** de esta investigación empleado fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño transversal. El **resultado** evidencio una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016. Finalmente, se concluye, que el gerente debe implementar proyectos de mejora continua con las responsables unidades operativas para mejorar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la finalidad de prestar un mejor servicio.

Morales Liza (2017). En la investigación “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016”. Tiene como **objetivo** general es determinar qué relación existe el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. La **metodología** utilizada es de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. En **resultados**, se logró medir la Satisfacción Laboral de los miembros de la institución mediante un cuestionario denominado S10/12 adaptado de Meliá y Peiró, la cual se caracteriza como la versión más corta y reducida de dos versiones anteriores: el S4/82 y el S20/23 que evalúan 6 y 5 dimensiones respectivamente. Finalmente, se **concluye** que existe relación altamente significativa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Chuquicaña Fernández (2017). En la investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017”. Tiene como **objetivo** determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón; La **metodología** de esta investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, utilizando un método hipotético deductivo y la investigación es de tipo básica y un diseño de estudio no experimental – transversal – descriptivo correlacional. Los **resultados** obtenidos permitieron concluir: Existe relación estadísticamente significativa y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón. Los **resultados** de esta investigación nos señalan que si existe una relación significativa entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral. En **conclusión**, el análisis descriptivo, en lo que respecta

a la variable clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón 2017, se encontraron niveles regulares con tendencia presentar un nivel desfavorable.

El clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su investigación, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. De la misma manera nos dice que es la percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del entorno laboral para las personas que integran la organización. (Alvarado, 2003, p.95).

Así mismo, Chiavenato, (2011). El clima organizacional lo constituye el medio interno de una organización, la atmósfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobrepone mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento sociales que son sancionados (factores sociales). En síntesis, se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización respecto a su ambiente laboral y a aspectos como autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, y condiciones laborales que facilitan su trabajo. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra. Además, plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye directamente en su comportamiento.

Según Toro (2001). El clima organizacional debe ser entendido, entonces, como un conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman cerca de las realidades del trabajo y de la empresa también, es una realidad de la empresa que actúa como un potente facilitador de su productividad y de su competitividad. Podemos establecer que el clima es la manera cómo una persona observa la organización y el medio ambiente de una determinada organización, que puede ser observada en forma favorable o desfavorable para los trabajadores o empleadores involucradas en ella.

Denison (1991). Define el clima organizacional como una cualidad relativa del ambiente interno de una organización, que comparten sus miembros, que influyen en su conocimiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características o de actitudes de la organización. Asimismo, está conformado por las diferentes formas de comportamiento, actitudes y sentimientos que demuestran las personas, mediante la disciplina, la forma del desenvolvimiento de todos los actores, la forma de proceder, de actuar, de participar y desarrollar sus actividades.

- Importancia del clima organizacional

Según Quevedo (2003). La influencia que el clima organizacional ejerce sobre el comportamiento de las personas que trabajan en una firma es uno de los aspectos que lo torna importante. En este sentido, un empleado puede observar que el clima en su empresa es grato y sin darse cuenta, contribuir con su comportamiento a que ese clima sea agradable y sucede lo mismo en caso contrario; si una persona critica el clima en su empresa, está constituyendo a empeorarlo. De esta manera, un diagnóstico del clima organizacional

revela a la empresa la percepción de sus empleados respecto a los factores que se miden en dicho diagnóstico. Esta información es fundamental para valorar los instrumentos de gestión utilizados y poder diseñar los más idóneos para la resolución de posibles conflictos y el logro de objetivos empresariales bajo esta conceptualización se puede decir que el clima afecta el grado de compromiso e identificación de los empleados de la organización con la misma. Una organización con un buen clima tiene una alta posibilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, mientras que en una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

- Elementos del clima organizacional.

Pelaez (2010, p.50), a fin de comprender mejor la definición de clima organizacional, resaltan los siguientes elementos:

- ✓ El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- ✓ Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- ✓ El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- ✓ El clima organizacional es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- ✓ Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- ✓ El clima organizacional, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
 - ✓ Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores: factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.); y factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- Características del clima organizacional.

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de la persona, esto puede deberse a diferentes razones: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Luc (1997).

Por otra parte, Silva (1996) considera que el clima organizacional se caracteriza porque:

- ✓ Es externo al individuo.
- ✓ Lo rodea, pero es diferente a las percepciones de sujeto.
- ✓ Existe en la organización.
- ✓ Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- ✓ Es distinto a la cultura organizacional.

Según Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- ✓ El comportamiento de los trabajadores el cual es modificado por el clima de una empresa.
- ✓ El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

Locke (1976). Define que la satisfacción laboral como un estado emocional o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Existen dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral, “la aproximación unidimensional” y “la aproximación multidimensional de las facetas de la satisfacción laboral”. La aproximación unidimensional se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el contexto de trabajo, pero depende de ellas. La aproximación multidimensional define que la satisfacción con aspectos específicos del trabajo está causada por diferentes condiciones antecedentes y además cada aspecto del trabajo puede ser medido separadamente. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de las personas en relación a los resultados.

En el campo organizacional, una actitud se define como “los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente su compromiso con las acciones que se pretenden, en última instancia, su comportamiento” (Newstrom, 2011, p.34).

Robbins (1998). La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo. Los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. Así mismo define como el conjunto de actitudes negativas generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Porter y Lawler (1968). La satisfacción laboral tiene que ver con aspectos internos del trabajo (relacionados con los sentimientos que despierta el trabajo en sí mismo, como los sentimientos de logro, autoestima, independencia, control) y los aspectos externos (relacionados indirectamente con el trabajo como el entorno, el salario, la promoción). Esta teoría fue desarrollada posteriormente proponiendo como aspectos internos relacionados con la satisfacción: las actividades actuales, independencia, creatividad, variedad, oportunidad de utilizar las habilidades). La satisfacción laboral “es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona”.

- Características de la satisfacción laboral:

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo Atalaya (1999, p. 4).

- ✓ Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, es muy probable que el resultado sea la satisfacción Atalaya (1999, p.4).
 - ✓ Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones Robbins (2013, p.23).
- Satisfacción con el puesto: Herzberg (2002) propone que la satisfacción del colaborador con su trabajo, viene a enriquecer y hacer más atractivos el puesto en el cual labora, ya que de esta manera se puede desempeñar con mayor responsabilidad y un mayor crecimiento del sujeto ya sea mental o psicológico.
 - Crecimiento y desarrollo profesional: Se percibe como el cambio de una persona a un puesto de trabajo diferente o de nivel más alto dentro de una empresa genera satisfacción laboral o también insatisfacción laboral. Según Herzberg (2002) cree que es importante que las personas se sientan satisfechas con lo que han logrado o realizado. Por ello, se le debe asignar funciones acordes a sus habilidades y capacidades del individuo.

El estudio del clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa. En estos dominios, la influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción laboral y, de ciertas variables personales, como la autoeficacia, pueden tener una acción preponderante sobre la interacción social. La aportación más relevante y convergente en estas investigaciones señala que es más probable obtener mejores resultados laborales en: alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales., Chiang y Núñez (2010).

- Estructura.

La estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. Desde un punto de vista más amplio, comprende tanto la estructura formal (que incluye todo lo que está previsto en la organización), como la estructura informal (que surge de la interacción entre los miembros de la organización y con el medio externo a ella) dando lugar a la estructura real de la organización. Rosenzweig (2017).

- Responsabilidad.

La responsabilidad aparte de ser un valor y una cualidad de una persona, es un hecho de ser justo y responsables en todo momento, de cumplir con lo que se debe a tiempo y asumir con responsabilidad todas las dificultades. Felenope (2016).

- Ética.

La ética se define como el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana y desde el enfoque empresarial y alineada a la filosofía de principios, valores, visión y misión sirve de fundamento para la creación de códigos y normas cuya función es guiar el comportamiento de las personas en su trabajo diario. Yasibit (2015).

- Relaciones Sociales.

Se considera que las relaciones humanas son el contacto de un ser humano con otro respetando su cultura y normas compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género en una sociedad. El hombre se relaciona con los demás ya sea de manera familiar, colectiva o laboral este intercambia con otras ideas, opiniones, anécdotas, experiencias, inclusive cosas más personales. Orozco (2016).

- Cohesión.

Cohesión es la acción y efecto de adherirse o reunirse las cosas entre sí. La cohesión, implica algún tipo de unión o enlace. Gardey (2014).

- Exigencia.

Se trata del acto y la consecuencia de exigir: demandar, pedir algo de manera imperiosa. Porto (2017).

- Equidad.

La equidad intenta promover la igualdad, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, etc. Es por ello que suele ser relacionado con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas. Raffino (2019).

- Identidad

Se ha definido a la identidad social como aquella parte del auto concepto de un individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia. Tajfel (2018).

- Diseño del trabajo

Es la especificación de contenidos, métodos y relación en los puestos de trabajo para satisfacer las necesidades tecnológicas y organizacionales como también los requisitos personales y sociales del titular de trabajo. Sus principios van enfocados objetivamente en como la naturaleza del trabajo de una persona afecta su comportamiento y actitudes en el ámbito laboral, peculiarmente relacionado con su variedad de habilidades y su autonomía. El objetivo principal del diseño del trabajo es mejorar la satisfacción en el trabajo, mejorar la calidad y reducir los problemas de los empleados. Harold (2001).

- Tiempo libre

Comúnmente se llama ocio al tiempo libre que se dedica a actividades que no son ni trabajo ni tareas domésticas esenciales, y pueden ser recreativas. Es un tiempo recreativo que se usa a discreción. Es diferente al tiempo dedicado a actividades obligatorias como comer, dormir, hacer tareas de cierta necesidad, etc. las actividades de ocio son aquellas que hacemos en nuestro tiempo libre y no las hacemos por obligación.

- Reconocimiento

El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados. Jack Welch (2009).

- Seguridad

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

- Oportunidades

Hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción. Gardey (2012).

- Desarrollo personal

Es una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano. Challa (2010).

En el contexto de Cajamarca, en específico en la municipalidad Distrital de José Sabogal, situaciones como las mencionadas son típicas, instando una constante rotación de los colaboradores. Esta empresa es una entidad pública, como cualquier entidad, para lograr el correcto nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en la “Municipalidad Distrital de José Sabogal” requiere de un personal capacitado, que le permita desempeñar las actividades necesarias para obtener los logros esperados, así poder alcanzar la permanencia de un buen nivel de clima organizacional y buen nivel de la satisfacción laboral.

Por todo lo mencionado anteriormente, se decidió desarrollar la presente investigación con la finalidad de conocer qué relación hay entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral con el propósito de brindar alternativas de mejora.

De acuerdo a esta investigación la formulación de la pregunta es: ¿Qué relación existe entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Sabogal en el año 2021?

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

Como objetivos específicos de la investigación tenemos:

- ✓ Identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

- ✓ Identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.
- ✓ Establecer la relación entre el nivel del clima organizacional y las dimensiones del nivel de satisfacción laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

La formulación de la hipótesis es: existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Sabogal en el año 2021.

En cuanto a la hipótesis nula, no existe relación significativa entre el nivel del del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

Como hipótesis específica, existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y las dimensiones del nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

En la investigación se justificó la fase inicial de este estudio, se elaboró un pre diagnostico mediante una conversación con el Gerente Municipal, el cual mencionó que existe un desorden en la rutina de trabajo diario que se realiza provocando insatisfacción, trayendo como consecuencia la excesiva rotación del personal; y por consiguiente los colaboradores duran poco tiempo en el trabajo. Esta poca duración parece estar vinculada con algunas deficiencias en cuanto a las habilidades necesarias para realizar su labor, lo cual ha estado generando cierto nivel de insatisfacción y problemas de productividad en la entidad pública. Todos los factores anteriores de una y otra manera se ven reflejados en la satisfacción laboral de los colaboradores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación.

Esta investigación fue de tipo básico ya que parte de un marco teórico y permanece en él: (Behar, 2008, p. 16) “La investigación básica tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente”.

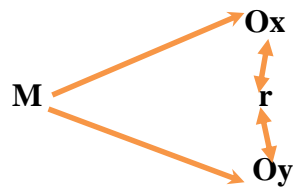
La investigación fue de enfoque cuantitativo, por la naturaleza de los datos que se obtendrán producto de la aplicación de los instrumentos de investigación, además que parte de cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica como base en las cuales formula hipótesis sobre relaciones esperadas entre las variables que se hacen parte del problema que se estudia. (Monje, 2010, p.13)

Se trató de un estudio descriptivo - correlacional ya que este busco determinar la relación de dos variables (Nivel del Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral) en un espacio de tiempo determinado (2021).

Este tipo de investigación es de diseño no experimental de corte transversal, ya que se observó fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente ser analizados. (Kerlinger, 1981) “señala que la investigación no experimental resulta imposible manipular variables”.

Por último, se presentó la investigación de corte transversal debido a que esto se relaciona en base a datos en un solo momento, en un único tiempo. Además, tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia. (Hernández, 2010).

La investigación obedece al siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra en quien se realiza el estudio (50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Sabogal)

Ox = Observación Variable X: Nivel del Clima Organizacional.

Oy = Observación Variable Y: Nivel de Satisfacción Laboral.

r = Posible relaciones entre las variables.

2.2. Variables de Estudio

- ✓ Variable X: Nivel del Clima Organizacional.
- ✓ Variable Y: Nivel de Satisfacción Laboral.

La población de la presente investigación estuvo conformada por un total 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

N°	Colaboradores Públicos	Frecuencia
1	Alcalde	1
2	Gerentes	4
3	Colaboradores	45
	Total	50

Nota: Elaboración Propia

Según Hernández (2010), dice que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos y que tiene que definirse o determinarse de ante mano con precisión.

Considerando que la población es pequeña, la muestra aplicada a dicha investigación fue el 100% de la población, lo cual son 50 colaboradores, con la capacidad de toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de José Sabogal, esta investigación es no probabilística por conveniencia y susceptible por medición.

Las características de estudio tienen la edad de rangos ubicados de 24 años a más, de ambos sexos, con un nivel de estudio variado pertenecientes a estudios superiores.

Según Sedomi (2013), la unidad de análisis es el índice que representa a una variable medida por cada unidad muestral y de la cual se obtiene información estadística.

La unidad de análisis de esta investigación es cada uno de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

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

- Técnicas.

La encuesta: Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en la sociedad democrática. Grasso (2006).

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica para recolectar la información, su aplicación fue personalizada a cada unidad de estudio, perteneciente a la Municipalidad Distrital José Sabogal, de acuerdo con los criterios de análisis de la población con la finalidad de obtener información que ayude analizar el nivel de clima organizacional y nivel de satisfacción laboral.

Las técnicas desarrolladas según el presente estudio para recolectar datos fueron la aplicación de una encuesta a 50 trabajadores de la municipalidad distrital José Sabogal, utilizando el instrumento denominado cuestionario. Todo lo mencionado se realizó con el objetivo de levantamiento de información que permite identificar, analizar y verificar información relevante para el proceso de investigación y elaboración de producto de aplicación profesional. En relación a la encuesta desarrollada estuvo compuesto por un total de 32 preguntas bajo la escala de Likert siguiente.

Tabla 1. Escala de Likert

Categorías	Valores
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Nota. Esta tabla muestra las categorías y valores utilizados en la escala de Likert.

- **Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad del instrumento compuesto por 32 preguntas que nos permitió analizar la relación del nivel de clima organizacional y nivel de satisfacción laboral de colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal, bajo el método del coeficiente de Alfa Cronbach, debido a las preguntas planteadas se encuentran bajo la escala de Likert.

Se aplicó la prueba piloto en otro campo similar al encuestado, con características similares, se manipula la fórmula con los datos obtenidos, para lo cual se usa la siguiente tabla para interpretar.

Tabla 2

Tabla de Categorías

Escala	Categoría
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.79$	Confiabilidad alta
$0.50 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja

Nota: Esta tabla muestra las categorías y valores utilizados en la escala de Likert.

Para la prueba de confiabilidad se aplicó a 10 colaboradores de la municipalidad distrital de José Sabogal, los cuales estos cuestionarios fueron sometidos a la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniendo en este caso alta confiabilidad de 0.962.

Resultados del Alfa Cronbach

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	32

- Instrumentos

Para la recolección de datos se realizó a través de las encuestas. La cual está dirigida a los trabajadores de la municipalidad distrital José Sabogal.

- ✓ Encuesta: consiste una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.
- ✓ Para una mejor interpretación de resultados se considera una escala valorativa de niveles: Alto, Medio y Bajo.

Tabla 5

Escala valorativa de niveles.

$$(80-16)/3 = 21$$

Intervalos	Niveles	Valor
16-37	Bajo	1
37-58	Medio	2
58-80	Alto	3

Nota: Elaboración propia.

- Validez de instrumentos

Para hacer la validez de instrumentos esta fue desarrollada por tres expertos y especialistas de la universidad privada del norte:

- ✓ Lic. Liliana Beatriz Carrillo Carranza.
- ✓ Lic. Walter Terán Ramírez.
- ✓ Lic. Fernando Guerrero Figueroa.

- Procedimiento

Se realizó una visita a la Municipalidad Distrital José Sabogal, lo cual tuvimos la posibilidad de conversar con el Gerente Municipal en donde solicitamos que nos brinde la autorización para poder obtener información de dicha entidad para realizar nuestro trabajo de investigación, obteniendo dicha autorización de poder tener la información empezamos a realizar una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Sabogal, luego de esto el investigador organizo todos los datos obtenidos para el procedimiento. Para todos los cuestionarios se utilizó una tabulación simple usando el Microsoft Excel 2016 con gráficos, ponderaciones y estadísticas.

Para el análisis de los datos, luego de la aplicación del instrumento de medición sigue la encuesta, las cuales son revisados y foliados para así poder verificar los resultados de una manera eficiente para ello estos datos son procesados a través del programa estadístico IBM SPSS 25, el cual nos brinda información estadística y resultados confiables, así mismo estos resultados se tabularon utilizando el programa Excel, con un análisis e interpretación de resultados.

Para la complementación de este trabajo de investigación se utilizó buscadores académicos, los cuales fue de mucha ayuda para realizar esta investigación.

- Aspectos éticos

Se basó en los principios de la propuesta ética personalistas y son el valor fundamental de la vida, el principio de la libertad, responsabilidad, socialización y subsidiaridad (Sgreccia, 2007).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se muestra los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario que consta de 32 preguntas, de la variable nivel del clima organización con 16 preguntas y el nivel de satisfacción laboral con 16 preguntas, utilizando la escala Likert; el cual fue dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021. Se recolectaron los datos a través de la aplicación de una encuesta.

Respecto a la prueba de normalidad, se optó por aplicar dicha prueba con la finalidad de corroborar el tipo de análisis que se debe hacer sobre las variables estudiadas, el estadístico a utilizar fue Kolmogorov-Smirnov ya que es ideal para investigaciones con observaciones mayores o iguales a 50, así pues, se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel del Clima Organizacional	0.089	50	,200*	0.980	50	0.568
Nivel de Satisfacción Laboral	0.071	50	,200*	0.985	50	0.755

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la presente tabla 6 se observa los hallazgos de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov debido que contamos con 50 casos para evaluar. Para la variable Nivel del Clima Organizacional con una Significancia mayor 0,05. Asimismo, para la variable Nivel de

satisfacción Laboral el estadístico toma el valor de significancia 0,2 siendo mayor a 0,05. Por lo que, se infiere que la información entre ambas variables es normal, o derivan de una distribución normal, lo cual se puede inferir que debemos realizar la prueba de correlación de R de Pearson.

Para el análisis de los resultados de la relación entre ambas variables se hizo la prueba de Pearson, tal y como se detalla a continuación:

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral.

Correlaciones			
		Nivel del Clima Organizacional	Nivel de la Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,282*
	Sig. (bilateral)		0.047
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,282*	1
	Sig. (bilateral)	0.047	
	N	50	50

*. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Se obtuvo un R de Pearson = 0,282 determinando que existe una correlación positiva entre ambas variables, es decir a mayor clima organizacional en la municipalidad, mayor será la satisfacción laboral en los colaboradores.

Finalmente, para contrastar la prueba de hipótesis planteada anteriormente se hizo la prueba de Chi-cuadro de Pearson, dicho resultado es la siguiente:

Tabla 8

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	427,431 ^a	380	0.047
Razón de verosimilitud	199.737	380	1.000
Asociación lineal por lineal	3.890	1	0.049
N de casos válidos	50		

a. 420 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Como se observa en la tabla, se obtuvo un P valúe de 0.047, lo cual es menos que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada anteriormente, es decir que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

Tabla 9

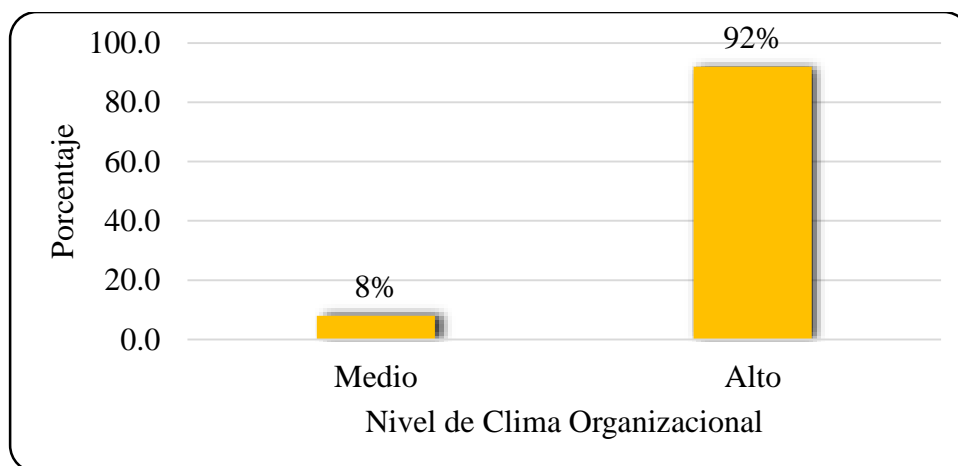
Nivel de clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	8.0
Alto	46	92.0
Total	50	100.0

Nota: Elaboración propia, obtenido de los datos de las encuestas.

Figura 1

Nivel de clima organizacional.



Como se puede observar en la figura del 100% de los encuestados, el 92% que representa a 46 colaboradores presentan un nivel alto de clima organizacional, mientras que el 8% que representa a 4 colaboradores presentan un nivel medio. Estos resultados obtenidos son porque la mayoría de los colaboradores referente a: estructura, responsabilidad, ética, relaciones sociales, cohesión, exigencia, equidad, identidad se siente de acuerdo o muy de acuerdo.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2019.

Tabla 10

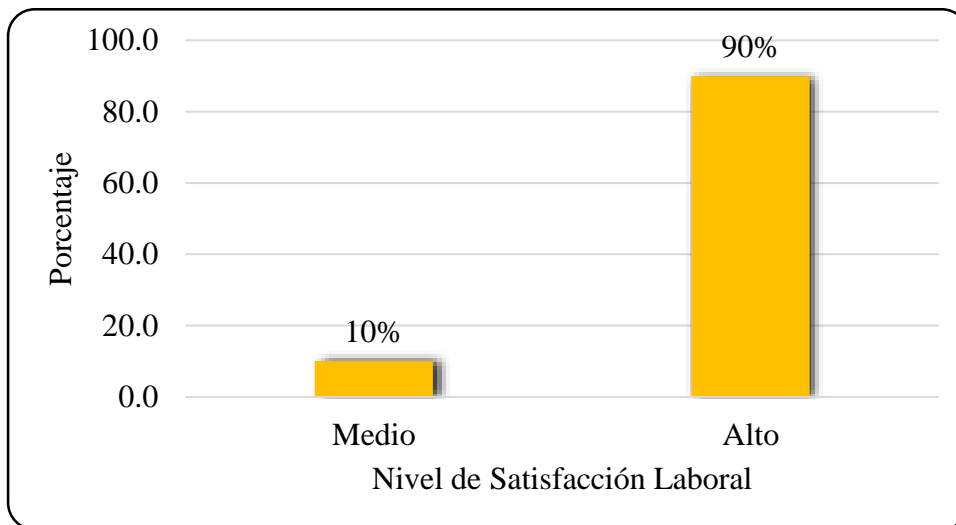
Nivel de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	10.0
Alto	45	90.0
Total	50	100.0

Nota: Elaboración propia, obtenido de los datos de las encuestas.

Figura 2

Nivel de Satisfacción Laboral



Del 100% de los encuestados, el 90% que representa a 45 colaboradores tienen un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 10% que representa a 5 colaboradores tienen un nivel medio. Estos resultados son porque la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos tanto en tiempo libre, reconocimiento, seguridad, oportunidades y desarrollo personal.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el nivel del clima organizacional con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2019.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión trabajo. Para determinar la relación entre la variable nivel del clima organizacional con la dimensión trabajo se realizó la correlación de Pearson.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre clima organizacional y la dimensión trabajo.

		Nivel del Clima Organizacional	Trabajo
Nivel del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.057
	Sig. (bilateral)		0.696
	N	50	50
Trabajo	Correlación de Pearson	0.057	1
	Sig. (bilateral)	0.696	
	N	50	50

Nota: datos obtenidos de las encuestas, luego de procesarlo en el SPSS.

Se obtuvo un R de Pearson = 0.057 determinando que existe una correlación directa o positiva entre la variable el nivel clima organizacional y la dimensión trabajo, es decir a mayor clima organizacional mayor será el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.

Tabla 12

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre el nivel clima organizacional y la dimensión trabajo.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,510 ^a	100	0.690
Razón de verosimilitud	77.524	100	0.953
Asociación lineal por lineal	0.158	1	0.691
N de casos válidos	50		

a. 126 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Como se observa en la tabla anterior, se obtuvo un P valué de 0.690, lo cual es más que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, podemos decir que existe una relación no tan significativa.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Tiempo libre.

Tabla 13

Correlación de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Tiempo libre.

			Nivel del Clima Organizacional	Tiempo Libre.
Nivel del Clima Organizacional	de	Correlación de Pearson	1	0.063
		Sig. (bilateral)		0.666
		N	50	50
Relaciones Sociales y Tiempo Libre.	de	Correlación de Pearson	0.063	1
		Sig. (bilateral)	0.666	
		N	50	50

Se obtuvo un R de Pearson = 0.063 determinando que existe una correlación directa o positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión Tiempo libre, es decir a mayor clima organizacional mayor será el Tiempo libre en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Tabla 14

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Tiempo libre.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	149,790 ^a	140	0.270
Razón de verosimilitud	103.030	140	0.992
Asociación lineal por lineal	0.192	1	0.661
N de casos válidos	50		

a. 168 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Como se observa en la tabla anterior, se obtuvo un P valué de 0.270, lo cual es más que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, podemos decir que existe una relación no tan significativa.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Reconocimiento.

Tabla 15

Correlación de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Reconocimiento.

		Nivel del Clima Organizacional	
			Reconocimiento
Nivel del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.229
	Sig. (bilateral)		0.109
	N	50	50
Reconocimiento	Correlación de Pearson	0.229	1
	Sig. (bilateral)	0.109	
	N	50	50

Se obtuvo un R de Pearson = 0.057 determinando que existe una correlación directa o positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión reconocimiento, es decir a mayor clima organizacional mayor será el reconocimiento en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Tabla 16

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Reconocimiento.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	129,803 ^a	120	0.255
Razón de verosimilitud	104.194	120	0.847
Asociación lineal por lineal	2.578	1	0.108
N de casos válidos	50		

Como se observa en la tabla, se obtuvo un P valúe de 0.255, lo cual es más que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, podemos decir que existe una relación no tan significativa entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Reconocimiento.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Seguridad.

Tabla 17

Correlación de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Seguridad.

		Nivel del Clima Organizacional		Seguridad
Nivel del Clima Organizacional	Correlación de Pearson		1	0.179
	Sig. (bilateral)			0.214
	N		50	50
Seguridad	Correlación de Pearson		0.179	1
	Sig. (bilateral)		0.214	
	N		50	50

Se obtuvo un R de Pearson = 0.179 determinando que existe una correlación directa o positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión seguridad, es decir a mayor clima organizacional mayor será la seguridad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Tabla 18

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Seguridad.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	130,963 ^a	120	0.233
Razón de verosimilitud	102.951	120	0.867
Asociación lineal por lineal	1.566	1	0.211
N de casos válidos	50		

Como se observa en la tabla, se obtuvo un P valúe de 0.233, lo cual es más que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, podemos decir que existe una relación no tan significativa entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Seguridad.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades.

Tabla 19

Correlación de Pearson entren el clima organizacional y la dimensión Oportunidades.

		Nivel del Clima Organizacional	Oportunidades
Nivel del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.150
	Sig. (bilateral)		0.300
	N	50	50
Oportunidades	Correlación de Pearson	0.150	1
	Sig. (bilateral)	0.300	
	N	50	*50

Se obtuvo un R de Pearson = 0.150 determinando que existe una correlación directa o positiva entre la variable el nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades, es decir mayor clima organizacional mayor será las Oportunidades en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Tabla 20

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,144 ^a	100	0.534
Razón de verosimilitud	74.210	100	0.975
Asociación lineal por lineal	1.097	1	0.295
N de casos válidos	50		

Como se observa en la tabla, se obtuvo un P valúe de 0.534, lo cual es más que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, podemos decir que existe una relación no tan significativa entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Desarrollo Personal.

Tabla 21

Correlación de Pearson entre el nivel clima organizacional y la dimensión Desarrollo Personal.

		Nivel del Clima Organizacional		Desarrollo Personal	
Nivel del Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1		,307*	
	Sig. (bilateral)			0.030	
	N	50		50	
Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	,307*		1	
	Sig. (bilateral)	0.030			
	N	50		50	

*. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Se obtuvo un R de Pearson = 0.307 determinando que existe una correlación directa o positiva entre la variable el nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades, es decir a mayor clima organizacional mayor será el desarrollo personal en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Tabla 22

Prueba de Chi-cuadro de Pearson entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Desarrollo Personal.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	143,524 ^a	140	0.402
Razón de verosimilitud	117.902	140	0.913
Asociación lineal por lineal	4.629	1	0.031
N de casos válidos	50		

Como se observa en la tabla, se obtuvo un P valué de 0.402, lo cual es más que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, podemos decir que existe una relación no tan significativa entre el nivel del clima organizacional y la dimensión desarrollo personal.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión.

Los resultados de la presente investigación, evidencian en cuanto a la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral existe una relación positiva entre ambas variables, lo cual se obtuvo un R de Pearson = 0,282, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2019; resultado coincidente con Romaní, (2017). En la investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabaylo”, la cual concluye que se han encontrado evidencias para afirmar que existe relación positiva y media ($\rho = 0,739$); así como significativa ($p < 0,05$), entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos; es decir, a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral.

Resultados que también coinciden con Trejo (2016). En la investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas”, lo cual afirma que existe una buena correlación directa y se encuentran asociadas; esto significa que, a cualquier variación, buena o mala que exista en el clima organizacional, también lo va a tener, en forma directa, los trabajadores respecto a su satisfacción laboral. Esto se ha comprobado con el análisis de prueba de hipótesis, cuando se rechaza la hipótesis nula y se toma como verdadera la alternativa. Así mismo, el coeficiente de correlación

entre ambas variables es igual a ($R=0,603$) lo que nos indica que es bueno la fuerza o grado de correlación entre ellas.

Así mismo Gonzales (2017). En la tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas”, llego a la conclusión que según los datos obtenidos se observa que existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, (Rho de Spearman = 0,580, siendo ésta una correlación positiva alta entre las variables), es decir a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad de Comas.

Por otro lado, Hoyos y Mayumi (2018). En su tesis “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de los Baños del Inca-Cajamarca”, se evidencia un Chi cuadrado ,968 y una correlación de Pearson de 258, es decir, demuestra que existe una relación directa no tan significativa; es así que a medida que se incrementa el clima organizacional, en un mismo sentido crece la satisfacción laboral. Sin embargo, la agrupación de resultados es dispersa, por lo que es no tan significativa.

Del mismo modo, Campos y Ruiz (2017). En la tesis “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad Hualgayoc – Bambamarca” concluyen que ha podido llegar a establecer que el clima organizacional tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Rojas (2017). En la investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica”, evidencio una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la

municipalidad distrital de Lurigancho - Chosica, 2016. Por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.526.

Finalmente, Morales (2017). En la investigación “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, concluye que existe relación altamente significativa entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.2017 y con un nivel de significancia de 0.003. De manera que, si los directivos se enfocan principalmente en mejorar los diferentes factores que pertenecen a la variable del clima organizacional, influirá de manera positiva en el bienestar laboral de los colaboradores.

Sin embargo, en los resultados obtenidos respecto al nivel de clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal, se obtuvo el 92% de los colaboradores presentan un nivel alto de clima organizacional, mientras que el 8% presentan un nivel medio. Estos resultados son porque la mayoría de los colaboradores referente a: estructura, responsabilidad, desarrollo personal, ética, relaciones, cohesión, exigencia, equidad, identidad se sienten de acuerdo o muy de acuerdo.

Estos resultados son similares a Cortez, (2016). En la tesis “Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca”, en donde se evidencian que, respecto al Clima Organizacional, se halló que la mayoría de los trabajadores (95,2%) lo perciben en un nivel medio, quienes tienen una percepción alta de su clima alcanzó el (4,8%), lo mismo ocurre en la municipalidad distrital José sabogal donde los colaboradores presentan nivel alto y medio.

Así mismo Romaní (2017). En la investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo – Lima”, concluye que los niveles de clima organizacional percibido por los trabajadores administrativos, es que el 43,2% del personal administrativo percibe que el clima organizacional es “Desfavorable”, el 25,9% que es “Regular” y el 30,9% que es “Favorable”. Estos resultados muestran que el clima organizacional tiende a ser débil.

Para Quevedo (2003). Manifiesta que “una organización con un buen clima tiene una alta posibilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, mientras que en una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación”.

Por otro lado, Trejo (2016). En la investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas”, dice que el 50,0% de los trabajadores afirman tener un nivel regular, seguido de un 27,5% en un nivel bueno y el 22,5% perciben tener un nivel malo; respecto al clima organizacional, en dicha institución.

Así mismo estos resultados son similares a la del autor Vázquez (2016). En su tesis “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de “San José”, lo cual obtuvo como resultados que el 78.3% de servidores públicos su nivel de clima es bueno, el 19.6% de servidores públicos su nivel de clima es regular, y el 2.2% de los servidores públicos su nivel de clima es malo. Esto se verifica con los resultados de la presente investigación en donde el factor estructura, responsabilidad, ética, relaciones sociales, cohesión, exigencias, equidad e identidad, presentan niveles altos en los colaboradores

ya que ellos están de acuerdo y muy de acuerdo con dichos factores y estos son los que determinan el nivel de clima organizacional.

Según Quevedo (2003). Dice que la influencia que el clima organizacional ejerce sobre el comportamiento de las personas que trabajan en una firma es uno de los aspectos que lo torna importante. En este sentido, un empleado puede observar que el clima en su empresa es grato y sin darse cuenta, contribuir con su comportamiento a que ese clima sea agradable y sucede lo mismo en caso contrario; si una persona critica el clima en su empresa, está constituyendo a empeorarlo. De esta manera, un diagnóstico del clima organizacional revela a la empresa la percepción de sus empleados respecto a los factores que se miden en dicho diagnóstico. Esta información es fundamental para valorar los instrumentos de gestión utilizados y poder diseñar los más idóneos para la resolución de posibles conflictos y el logro de objetivos empresariales bajo esta conceptualización se puede decir que el clima afecta el grado de compromiso e identificación de los empleados de la organización con la misma. Una organización con un buen clima tiene una alta posibilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, mientras que en una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

Por otro lado, los resultados con respecto al nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal, se obtuvo que el 90% de colaboradores tienen un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 10% tienen un nivel medio. Estos resultados son porque la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos tanto en tiempo libre, reconocimiento, seguridad, oportunidades y desarrollo personal.

Para los autores Porter y Lawler (1968). Dicen que la satisfacción laboral tiene que ver con aspectos internos del trabajo (relacionados con los sentimientos que despierta el trabajo en sí mismo, como los sentimientos de logro, autoestima, independencia, control) y los aspectos externos (relacionados indirectamente con el trabajo como el entorno, el salario, la promoción). Esta teoría fue desarrollada posteriormente proponiendo como aspectos internos relacionados con la satisfacción: las actividades actuales, independencia, creatividad, variedad, oportunidad de utilizar las habilidades).

Los resultados anteriores coinciden con el del autor Cortez (2016). En la tesis “Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca”, en donde obtuvo como resultados que la mayoría de trabajadores se ubica en un nivel alto (78%). El porcentaje de aquellos trabajadores que presentan un bajo nivel de satisfacción laboral fue del 10% y en un 12% un nivel medio de Satisfacción laboral.

Así mismo estos resultados son similares a la del autor Vázquez (2016). En su tesis “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de “San José”, cuyos resultados fueron que el 71.7% de servidores públicos están satisfechos, el 26.1% de servidores públicos están regularmente satisfechos, y el 2.2% de los servidores públicos están insatisfechos.

Del mismo modo Trejo, (2016). En la investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas” dice que el 66,3% de los trabajadores afirman tener una buena satisfacción, el 18,8% de una óptima satisfacción y el 15% de regular satisfacción; en la institución donde vienen laborando.

En la presente investigación los factores que hacen que los colaboradores tengan niveles altos de satisfacción laboral son: Diseño del trabajo, tiempo libre, reconocimiento, seguridad, oportunidades y desarrollo personal, entonces según Atalaya (1999, p. 4). Dice que los trabajadores para tengan un buen nivel de satisfacción laboral ellos tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo. También los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, es muy probable que el resultado sea la satisfacción.

Con respecto a la correlación que existe entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal se llegó a los siguientes resultados:

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión trabajo, en dicho resultado se obtuvo un $R = 0.057$ determinando que existe una correlación positiva entre la variable clima organizacional y la dimensión trabajo, es decir a mayor clima organizacional mayor será el trabajo en los colaboradores.

“El objetivo principal del diseño del trabajo es mejorar la satisfacción en el trabajo, mejorar la calidad y reducir los problemas de los empleados”. (Harold, 2001)

Así mismo para la relación entre clima organizacional y la dimensión Tiempo libre se obtuvo un $R = 0.063$ determinando que existe una correlación positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión Tiempo libre, es decir a mayor clima organizacional mayor será el Tiempo libre en los colaboradores.

Harold (2001) dice que comúnmente se llama ocio al tiempo libre que se dedica a actividades que no son ni trabajo ni tareas domésticas esenciales, y pueden ser recreativas. Es un tiempo recreativo que se usa a discreción.

También se correlaciono el nivel del clima organizacional y la dimensión Reconocimiento Se obtuvo un $R = 0.057$ determinando que existe una correlación positiva entre la variable clima organizacional y la dimensión reconocimiento, es decir a mayor clima organizacional mayor será el reconocimiento en los colaboradores

Según Jack (2009) manifiesta que el reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados.

Del mismo modo se correlaciono el nivel del clima organizacional y la dimensión Seguridad obtuvo un $R = 0.179$ determinando que existe una correlación positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión seguridad, es decir a mayor clima organizacional mayor será la seguridad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Podemos decir que es muy importante la seguridad en el trabajo cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes, cuya seguridad ara que el trabajador se sienta más o menos satisfecho.

Relación entre el nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades Se obtuvo un $R = 0.150$ determinando que existe una correlación positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades, es decir a mayor clima organizacional mayor será las Oportunidades en los colaboradores.

Para el autor Gardey (2012). Las oportunidades, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción. dichas oportunidades son elementos para que el colaborador se sienta satisfecho o no en su lugar de trabajo.

Finalmente se correlaciono el nivel del clima organizacional y la dimensión Desarrollo Personal obtuvo un R de Pearson = 0.307 determinando que existe una correlación positiva entre la variable nivel del clima organizacional y la dimensión Oportunidades, es decir a mayor nivel del clima organizacional mayor será el desarrollo personal en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal.

Challa (2010). Dice que una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano, no solo eso, sino que el individuo este satisfecho con sí mismo y con los demás.

Dichos resultados anteriores son similares a la del autor Romaní, (2017). En la investigación “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo - Lima”, en donde también correlaciona la variable clima

organizacional con cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, llegando a los siguientes resultados:

En cuanto a la relación entre clima organizacional y satisfacción con la Supervisión se afirma afirmar que el clima organizacional y satisfacción con la supervisión tiene relación positiva media ($Rho = 0,739$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05).

La relación entre clima organizacional y satisfacción con el ambiente físico de trabajo, dichos valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional y satisfacción con el ambiente físico de trabajo tiene relación positiva media ($Rho = 0,700$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05).

Así mismo se hizo la relación entre el nivel del clima organizacional y satisfacción con las prestaciones recibidas de los trabajadores administrativos, afirmando que el clima organizacional y satisfacción con las prestaciones recibidas tiene relación positiva considerable ($Rho = 0,750$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05).

En cuanto a la relación clima organizacional y satisfacción intrínseca del trabajo de los trabajadores administrativos, se afirma que el clima organizacional y satisfacción intrínseca del trabajo tiene relación positiva media ($Rho = 0,546$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05).

Finalmente se hizo la correlación entre el nivel del clima organizacional y satisfacción con la participación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad, lo cual se afirma que el clima organizacional y satisfacción con la participación tiene relación positiva media ($Rho = 0,730$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05).

Dichos resultados también son similares a de los autores Cercado y Gonzales, (2016). En la investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto”, en donde correlaciones todas sus dimensiones de la variable clima organizacional con la variable satisfacción laboral, la cual llegaron a los siguientes resultados:

En cuanto la dimensión personal y satisfacción laboral se halla altamente significativa ($r = .901$; $p = .000$), es decir a mayor personal mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto.

Respecto a la dimensión supervisión presenta relación altamente significativa con satisfacción laboral ($r = .950$; $p = .000$) de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto.

En cuanto a la dimensión comunicación también se encontró relación altamente significativa con la satisfacción laboral ($r = .945$ $p = .000$), esto explica que a mayor comunicación mayor es la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos

Finalizando en la dimensión condiciones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral ($.966$; $p = .000$) estos datos afirman la existencia de correlación entre las variables y para la muestra de estudio las condiciones que son un factor relevante que pueda estar relacionado su satisfacción laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto.

En relación a las limitaciones, la presente investigación recalca que sólo se consideraron trabajadores municipales y la muestra de estudio es a conveniencia, por lo que implicaría

importante ampliarlo a otras a sectores estatales y no gubernamentales con mayor población, ya que los perfiles de los trabajadores de ambas organizaciones tienen características diferentes y las exigencias en la organización en cada sector del ámbito profesional. Asimismo, la presente investigación sugiere que futuras investigaciones deberían ser estudios prolongados que admitan explorar los beneficios del clima organizacional en la satisfacción laboral en trabajadores municipales.

4.2 Conclusiones

- Se puede concluir que existe una correlación positiva entre ambas variables, lo cual se obtuvo un R de Pearson = 0,282, es decir a mayor nivel de clima organizacional en la municipalidad, mayor será la satisfacción laboral en los colaboradores.
- Se determina, que del 100% de encuestados, el 92% que representa a 46 colaboradores presentaron un nivel alto del clima organizacional y el 8% que representa a 4 colaboradores presentaron un nivel bajo de clima organizacional.
- Se identifica el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021, se obtuvo que del 100% de encuestados, el 90% que representa a 40 colaboradores presentaron un nivel alto de satisfacción laboral y el 10% que representa a 10 colaboradores presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral.
- Se identifica el nivel del clima organizacional y las dimensiones del nivel de satisfacción laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021, se obtuvo, un R de Pearson =0,057, determinando que existe una correlación directa o positiva, es decir a mayor nivel de clima organizacional mayor será el trabajo en los colaboradores.

- Se obtuvo un R de Pearson $=0,063$, determinando que existe una correlación directa o positiva, es decir a mayor nivel de clima organizacional mayor será el tiempo libre en los colaboradores.
- Se obtuvo un R de Pearson $=0,057$, determinando que existe una correlación directa o positiva, es decir a mayor nivel de clima organizacional mayor será el reconocimiento en los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alvarado, L. (2003.). *clima organizacional*. edusere, vol.13, pp.95
- Atalaya, M. (1999). *satisfacción laboral y productividad*. revista de psicología, p.4.
- Campos, J. & Ruiz, J. (2016). *relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2016*. UPNBOX repositorio institucional, pp. 15-109.
- Cercado Vasquez y Gonzales Chuquinsengo, (2016). *clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto 2016*.escuela profesional de psicología, pp. 14, 74.
- Cortez, I. (2016). *relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de los Baños del Inca 2016*. escuela de posgrado, pp. 3, 55.
- Chiang, M y Núñez, C. (2010). *clima organizacional y la satisfacción laboral*. Teoría.
- Chiavenato, I. (2011). *El Clima Organizacional*. UNAD, p.133.
- (Chulluncuy García, 2015). *clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de rio negro, provincia de Satipo 2015*. repositorio institucional uladech católica. p, p 36-73.
- Chuquicaña, J. (2017). *clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017*. escuela de posgrado- universidad Cesar Vallejo, pp. 15, 92.
- Denison, R. (1991). *el clima organizacional*. investigación administrativa, p.5.

- Hoyos, D. y Mayumi, T. (2018). *relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de los Baños del Inca-Cajamarca, 2018*. escuela de posgrado, pp. 11, 96.
- Leyva, R. (2014). *clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad distrital de Buenavista Alta-Casma-2014*. Universidad Cesar Vallejo- repositorio digital institucional, pp. 40, 96.
- Locke, E. (1976). *la satisfacción laboral*. en M.D. Dunnette.
- Morales, J. (2016). *relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Trujillo, año 2016*. universidad cesar vallejo, pp. 11, 66.
- Newstron. (2011). *satisfacción laboral en el personal de una institución*. tesis universidad Rafael Landivar. Guatemala., p.134.
- Pacheco, K. (2016). *influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Patate en el año 2015*. tesis UNT, 0, 6, 77.
- Panta, E. (2015). *influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Marcavelica, 2015*. universidad nacional de Piura facultad de ciencias administrativas, pp. 1, 97.
- Paz, R. (2014). *el clima organizacional y la satisfacción laboral en las organizaciones*. Repositorio Digital Institucional, PP. 12, 92.
- Pelaez, J. (2010). *clima organizacional*. UNAD, p.50.
- Porter, L., Lawler, E. (1968). *la satisfacción laboral*. Dorsey Press.
- Quevedo, A. (2003). *el clima organizacional*. el Sevier Estudios Gerenciales, P.33.

- Robbins, S. (1998). *Satisfacción laboral*. contribuciones a las ciencias sociales.
- Rojas, J. (2017). *el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016*. Universidad Cesar Vallejo- Repositorio Digital Institucional, 0, pp. 15-92.
- Romaní, L. (2017). *el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017*. Escuela de Posgrado, 0, 15-119.
- Segredo, T. (2010). *el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos*. Science Direct, vol. 31, pp. 8-19.
- Silva, M. (1996). *el clima en las organizaciones*. Editorial EUB. Barcelona.
- Toro, F. (2001). *clima organizacional una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*.
- Trejo, C. (2016). *clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016*. Escuela de Posgrado, pp.12, 72.
- (Vásquez Guevara, 2016). *influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de “San José”, Pacasmayo*. Tesis Unitru, pp. 1,88.
- Villanueva, L. (2013). *percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca sobre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral, 2013*. Escuela de Posgrado, pp. 13, 132.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización de Variables.

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
CLIMA ORGANIZACIONAL	(Patlán Pérez, Martínez Torres, & Hernández, 2012) El clima hace referencia a las características de la organización a partir de las percepciones de los trabajadores, los esquemas cognoscitivos y las percepciones globales y estas percepciones son de tipo descriptiva.	El clima organizacional va a ser medido con las dimensiones de estructura, responsabilidad, desarrollo personal, ética, relaciones, cohesión.	Estructura	Nivel de percepción acerca de la estructura organizativa, reglamento y política de la organización.	1. ¿Conoce claramente la estructura organizativa, reglamentos y políticas de la municipalidad? 2. ¿El jefe inmediato muestra interés por que las normas y políticas se cumplan?
			Responsabilidad	Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.	3. ¿El jefe inmediato es capaz de tomar decisiones de manera responsable? 4. ¿Considera usted que existe responsabilidad por parte de los demás colaboradores en el desarrollo de sus tareas?
			Ética	Nivel de percepción de la comunicación y práctica de valores de jefes – colaboradores.	5. ¿La comunicación laboral entre tú y tu jefe inmediato es precisa y clara? 6. ¿Considera usted que en la institución se practican los valores en cada unidad orgánica?
			Relaciones sociales	Nivel de percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y buenas relaciones sociales.	7. ¿Considera usted que el ambiente de su trabajo es adecuado? 8. ¿Considera que la institución fomenta un buen clima organizacional? 9. ¿Considera usted que son buenas las relaciones sociales entre compañeros de trabajo?
			Cohesión	Nivel de ayuda mutua y trabajo en equipo.	10. ¿Encuentra usted apoyo para el desarrollo de sus actividades en su jefe inmediato?

					11. ¿Su jefe inmediato y sus compañeros de trabajo le ayudan cuando tiene una labor difícil?
			Exigencia	Nivel de aceptación de opiniones discrepantes y solución de problemas	12. ¿La institución le exige para mejorar continuamente en su rendimiento profesional? 13. ¿Los problemas se solucionan teniendo en cuenta las diversas opiniones del personal? 14. ¿Sus compañeros de trabajo toman la iniciativa para solución de problemas laborales?
			Equidad	Nivel de igualdad en el trato.	15. ¿Las normas disciplinarias de tu centro de trabajo se aplican de manera parcial a todos los trabajadores?
			Identidad	Nivel de pertenencia a la institución.	16. ¿Se siente orgulloso(a) de pertenecer a esta institución y formar parte de un equipo que valora su trabajo?

Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
SATISFACCION LABORAL	Para Peiró y Prieto (2007) citado por Zavala (2014) la satisfacción laboral es la actitud grupal o personal o que	La satisfacción laboral va a ser medido con las dimensiones de diseño del trabajo,	Trabajo	Nivel de participación en la determinación de objetivos y tareas de la Institución.	1. ¿Trabaja activamente en el establecimiento de los objetivos de la institución? 2. ¿La contribución laboral es importante para las metas de su centro de trabajo?
			Tiempo libre.	Nivel de disponibilidad de tiempo libre.	3. ¿Usted dispone de suficiente tiempo libre para otras actividades?

desarrollan los trabajadores hacia su situación laboral.	relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, seguridad en el empleo, oportunidades de desarrollo futuro, desarrollo personal.			4. ¿Participa en programas que fortalecen a su desarrollo profesional? 5. ¿En sus tiempos libres hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo en la institución?
		Reconocimiento	Nivel de reconocimiento del desempeño laboral por parte de sus colegas superiores y de uno mismo.	6. ¿Usted Considera que debería recibir algún incentivo económico por el trabajo que realiza? 7. ¿Obtiene reconocimiento por parte de su jefe inmediato, por su desempeño en el trabajo?
		Seguridad	Nivel de seguridad en el ambiente laboral de trabajo.	8. ¿La distribución física del ambiente facilita la realización de sus actividades laborales? 9. ¿El ambiente creado por sus compañeros de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones? 10. ¿Usted se siento seguro con las labores que hace en su centro de trabajo? 11. ¿El ambiente laboral le ofrece una comodidad inigualable?
		Oportunidades	Nivel de posibilidades ofrecidas por el trabajo en relación a las competencias profesionales.	12. ¿En su centro de trabajo sus compañeros estimulan su desarrollo profesional? 13. ¿Usted cree que en su centro de trabajo sus opiniones son tomadas en cuenta?
		Desarrollo personal.	Nivel de reconocimiento de logros alcanzados.	14. ¿Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral? 15. ¿Su jefe inmediato es tolerante con sus compañeros de trabajo y Usted? 16. ¿Su jefe valora su esfuerzo que realiza en su centro de trabajo?

Anexo 2: Matriz de Consistencia.

TÍTULO.

“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL JOSÉ SABOGAL EN EL AÑO 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e Indicadores				
			VARIABLE X: Clima Organizacional				
			Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Discriminación
<p>General: ¿Qué relación existe entre el nivel del clima Organizacional y el nivel de la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Sabogal en el año 2019?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.</p> <p>Específico: Identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2019. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2019. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, en los colaboradores de la</p>	<p>General: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital</p>	Es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable (Chiavenato, El Capital Humano de	Estructura.	Nivel de percepción acerca de la estructura organizativa, reglamento y política de la organización.	1, 2.	<p>Tipología: Básica Nivel: Descriptivo-Comparación Discriminación: No experimental de carácter transversal.</p>
			Responsabilidad	Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.	3, 4		
			Ética	Nivel de percepción de la comunicación y práctica de valores de jefes – colaboradores	5, 6		
			Relaciones Sociales	Nivel de percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y buenas relaciones sociales.	7,8,9		
			Cohesión	Nivel de ayuda mutua y trabajo en equipo.	10, 11		
			Exigencia	Nivel de aceptación de opiniones discrepantes y solución de problemas.	12, 13, 14		
			Equidad	Nivel de igualdad en el trato.	15		

	Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021.	José Sabogal en el año 2021.	las Organizaciones, 2011, pág. 104).	Identidad	Nivel de pertenencia a la institución.	16	
			Variables e Indicadores				
			VARIABLE Y: Satisfacción Laboral				
			Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	
			La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, el sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio; que resulta de una evaluación de las características de este (Stephen & Timothy, 2013, pág. 75)	Diseño del trabajo.	Nivel de participación en la determinación de objetivos y tareas de la Institución.	1,2	
				Tiempo libre.	Nivel de disponibilidad de tiempo libre.	3,4,5	
				Reconocimiento.	Nivel de reconocimiento del desempeño laboral por parte de sus colegas superiores y de uno mismo.	6,7	
				Seguridad	Nivel de seguridad en el ambiente laboral de mi trabajo.	8,9,10	
				Oportunidades.	Nivel de posibilidades ofrecidas por el trabajo en relación a las competencias profesionales	11,12	

				Desarrollo personal.	Nivel de reconocimiento de logros alcanzados. Tu jefe valora tu esfuerzo.	13, 14,1 5,16	
--	--	--	--	----------------------	--	---------------------	--

Anexo 3: Cuestionarios

Cuestionario del Clima Organizacional.

La presente encuesta se realiza con la finalidad de conocer su opinión en cuanto al Clima Organizacional que usted percibe en su institución. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no todas sus respuestas son consideradas.

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una “X” en la casilla correspondiente de la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es:

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| Muy en desacuerdo (1) | De acuerdo (4) |
| En desacuerdo (2) | Muy de acuerdo (5) |
| Indeciso (3) | |

Ítems	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	1. ¿Usted trabaja activamente en el establecimiento de los objetivos de la institución?					
2	¿El jefe inmediato muestra interés por que las normas y políticas se cumplan?					
3	¿El jefe inmediato es capaz de tomar decisiones de manera responsable?					
4	¿Considera usted que existe responsabilidad por parte de los demás colaboradores en el desarrollo de sus tareas?					
5	¿La comunicación laboral entre tú y tu jefe inmediato es precisa y clara?					
6	¿Considera usted que en la institución se practican los valores en cada unidad orgánica?					
7	¿Considera usted que el ambiente de su trabajo es adecuado?					
8	¿Considera que la institución fomenta un buen clima organizacional?					
9	¿Considera usted que son buenas las relaciones sociales entre compañeros de trabajo?					
10	¿Encuentra usted apoyo para el desarrollo de sus actividades en su jefe inmediato?					
11	¿Su jefe inmediato y sus compañeros de trabajo le ayudan cuando tiene una labor difícil?					
12	¿La institución le exige para mejorar continuamente en su rendimiento profesional?					
13	¿Los problemas se solucionan teniendo en cuenta las diversas opiniones del personal?					
14	¿Sus compañeros de trabajo toman la iniciativa para solución de problemas laborales?					
15	¿Las normas disciplinarias de tu centro de trabajo se aplican de manera parcial a todos los trabajadores?					
16	¿Se siente orgulloso(a) de pertenecer a esta institución y formar parte de un equipo que valora su trabajo?					

Cuestionario de la Satisfacción Laboral.

La presente encuesta se realiza con la finalidad de conocer su opinión en cuanto a la Satisfacción Laboral que usted percibe en su institución. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no todas sus respuestas son consideradas.


Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una “X” en la casilla correspondiente de la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es:

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| Muy en desacuerdo (1) | De acuerdo (4) |
| En desacuerdo (2) | Muy de acuerdo (5) |
| Indeciso (3) | |

Ítems	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Trabaja activamente en el establecimiento de los objetivos de la institución?					
2	¿La contribución laboral es importante para las metas de su centro de trabajo?					
3	¿Usted dispone de suficiente tiempo libre para otras actividades?					
4	¿Participa en programas que fortalecen a su desarrollo profesional?					
5	¿En sus tiempos libres hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo en la institución?					
6	¿Usted Considera que debería recibir algún incentivo económico por el trabajo que realiza?					
7	¿Obtiene reconocimiento por parte de su jefe inmediato, por su desempeño en el trabajo?					
8	¿La distribución física del ambiente facilita la realización de sus actividades laborales?					
9	¿El ambiente creado por sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones?					
10	¿Usted se siente seguro con las labores que hace en su centro de trabajo?					
11	¿El ambiente laboral le ofrece una comodidad inigualable?					
12	¿En su centro de trabajo sus compañeros estimulan su desarrollo profesional?					
13	¿Usted cree que en su centro de trabajo sus opiniones son tomadas en cuenta?					
14	¿Tiene reconocimiento económico por su rendimiento laboral?					
15	¿Su jefe inmediato es tolerante con sus compañeros de trabajo y Usted?					
16	¿Su jefe valora su esfuerzo que realiza en su centro de trabajo?					

Validación del instrumento



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Fran. Blanca Corallo C.
 1.2. Especialidad: Economista
 1.3. Cargo actual: OTC
 1.4. Grado académico: Maestría en Finanzas
 1.5. Institución: UPN
 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
 1.7. Lugar y fecha: 9/29/11/18

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total						

Coeficiente de valoración porcentual: $c = \dots$ 80%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....
Nombre y Apellido
Firma del Experto



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Walter Torres Ramirez
 1.2. Especialidad: Economía - Administración
 1.3. Cargo actual: Docente
 1.4. Grado académico: Doctor
 1.5. Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionarios
 1.7. Lugar y fecha: Ciudad de Trujillo, 24 de Agosto del 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2*	1	0
1	Pertinencia de indicadores			x			
2	Formulado con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis		x				
5	Suficiencia para medir la variable		x				
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
8	Expresado en hechos perceptibles		x				
9	Tiene secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos		x				
	Total	5	24	3			

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{24}{30} = 80\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

Nombre y Apellido
Firma del Experto



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: FERNANDO GUERRERO FIGUEROA
- 1.2. Especialidad: PSICOLOGIA
- 1.3. Cargo actual: DESARROLLO ORGANIZACIONAL
- 1.4. Grado académico: MAESTRO
- 1.5. Institución: UNIVERSIDAD PUNO
- 1.6. Tipo de instrumento: ENCUESTA
- 1.7. Lugar y fecha: CIUDAD DE PUNO, 23 DE NOVIEMBRE 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total		10				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{10}{10} = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....
 Nombre y Apellido
 Firma del Experto

Anexo N° 4: Base de datos

N° ENCUESTA	CLIMA ORGANIZACIONAL																TOTAL CLIMA ORGANIZACIONAL	VALOR
	Estructura		Responsabilidad		Ética		Relaciones Sociales			Cohesión		Exigencia		Equidad	Identidad			
	Percepción	Política	Responsabilidad	Decisiones	Comunicación	Práctica de Valores	Percepción	Trabajo	Relaciones Sociales	Ayuda mutua	Trabajo en equipo	Opiniones discretas	Solución de problemas	Igualdad en el trato	Pertenencia a la Institución			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		
1	4	4	3	5	2	1	3	3	3	2	5	5	5	4	4	58	2	
2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	67	3	
3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	58	2	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79	3	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	3	
6	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64	3	
7	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	71	3	
8	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	65	3	
9	4	4	4	5	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	5	60	3	
10	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	66	3	
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	74	3	
12	5	4	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	5	61	3	
13	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	70	3	
14	4	5	3	5	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	64	3	
15	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	59	3	
16	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	64	3	
17	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71	3	
18	3	5	4	4	4	1	5	4	2	3	4	4	4	3	4	57	2	
19	3	3	3	4	3	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	65	3	
20	3	4	1	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	62	3	
21	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5	63	3	
22	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	5	5	62	3	
23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	73	3	
24	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	72	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	76	3	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73	3	
27	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	76	3	
28	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	69	3	
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	66	3	
30	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	74	3	
31	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	64	3	
32	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	72	3	
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	73	3	
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	67	3	
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	4	68	3	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	4	71	3	
37	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	66	3	
38	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	67	3	
39	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	1	4	4	5	63	3	
40	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	65	3	
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	60	3	
42	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	73	3	
43	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73	3	
44	2	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	61	3	
45	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	70	3	
46	5	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	65	3	
47	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	59	3	
48	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64	3	
49	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	74	3	
50	5	1	1	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2	1	52	2	

“Relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital José Sabogal en el año 2021”

N° ENCUESTA	SATISFACCIÓN LABORAL																				TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL	VALOR			
	Trabajo		Total Trabajo	Tiempo Libre			Total Tiempo Libre	Reconocimiento		Total Reconocimiento	Seguridad			Total Seguridad	Oportunidades		Total Oportunidades	Desarrollo					Total Desarrollo		
	Determinación	Tareas de la Institución		Disponibilidad de tiempo libre				Desempeño laboral			Seguridad en el ambiente de trabajo				Posibilidad	Competencia		Logros alcanzados							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16									
1	4	4	8	1	2	3	6	2	2	4	3	3	5	5	11	5	3	8	4	4	2	10	10	2	
2	5	5	10	4	4	4	12	2	2	4	3	3	4	4	10	4	5	9	4	5	5	14	54	3	
3	4	5	9	5	4	4	13	3	4	7	4	4	3	4	11	4	3	7	3	4	5	12	56	3	
4	5	5	10	5	1	5	11	5	5	10	5	4	4	4	13	4	4	8	4	4	5	13	61	3	
5	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	4	5	14	4	5	9	4	4	5	13	66	3	
6	4	5	9	5	4	4	13	4	5	9	4	4	4	4	12	4	2	6	5	4	4	13	60	3	
7	5	4	9	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	15	5	4	9	4	5	5	14	68	3	
8	4	5	9	5	4	4	13	4	4	8	5	4	3	4	12	4	5	9	4	4	3	11	57	3	
9	4	4	8	5	4	4	13	4	4	8	4	4	4	3	12	4	4	8	4	4	4	12	57	3	
10	4	4	8	5	4	5	14	4	4	8	4	4	4	4	12	4	4	8	3	4	4	11	57	3	
11	5	4	9	5	5	5	15	3	4	7	4	4	5	4	13	5	5	10	4	5	5	14	63	3	
12	5	4	9	4	4	4	12	4	3	7	4	4	3	3	11	4	5	9	4	4	5	13	56	3	
13	4	5	9	5	5	5	15	4	4	8	4	4	4	4	12	4	5	9	4	4	5	13	61	3	
14	4	4	8	3	4	4	11	5	4	9	5	4	1	4	10	4	5	9	5	4	2	11	53	3	
15	4	4	8	4	3	4	11	4	2	6	5	4	4	4	13	4	2	6	5	4	2	11	53	3	
16	3	4	7	4	4	4	12	5	4	9	4	5	5	5	14	5	4	9	4	5	2	11	58	3	
17	5	5	10	3	4	4	11	4	5	9	4	4	3	4	11	4	5	9	4	4	3	11	56	3	
18	4	4	8	3	4	5	12	4	4	8	4	4	4	3	12	4	4	8	4	4	3	11	55	3	
19	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	3	4	4	4	11	4	4	8	3	4	5	12	60	3	
20	3	4	7	4	5	5	14	4	4	8	4	3	4	4	11	4	4	8	3	2	5	10	54	3	
21	2	3	5	4	4	4	12	4	4	8	3	3	5	5	11	4	5	9	3	2	4	9	49	3	
22	2	4	6	4	4	5	13	4	4	8	5	5	4	1	14	3	3	6	3	5	2	10	54	2	
23	3	5	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	12	3	4	7	2	5	4	11	54	3	
24	2	3	5	3	4	3	10	3	3	6	4	4	4	4	12	4	5	9	4	4	5	13	50	3	
25	3	4	7	1	4	3	8	3	3	6	4	4	4	5	12	2	4	6	5	4	4	13	48	2	
26	4	4	8	5	5	5	15	4	4	8	4	4	4	4	12	5	4	9	4	4	4	12	60	3	
27	4	4	8	4	5	4	13	4	5	9	3	4	5	4	12	5	4	9	4	3	4	11	58	3	
28	5	5	10	5	5	4	14	5	5	10	5	4	5	5	14	5	5	10	4	5	5	14	67	3	
29	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	4	4	4	13	4	5	9	5	5	4	14	66	3	
30	4	4	8	4	4	4	12	4	5	9	5	5	5	3	15	3	3	6	5	5	4	14	61	3	
31	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	5	4	3	3	12	5	5	10	4	5	3	12	62	3	
32	3	4	7	4	4	5	13	4	5	9	5	5	1	5	11	5	5	10	5	5	5	15	60	3	
33	4	3	7	4	4	3	11	3	4	7	5	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	60	3	
34	3	4	7	2	5	4	11	4	4	8	4	4	4	4	12	5	5	10	4	5	5	14	57	3	
35	4	5	9	4	4	5	13	5	5	10	5	5	5	4	15	4	5	9	5	5	5	15	66	3	
36	2	4	6	5	4	4	13	3	4	7	4	4	5	4	13	5	5	10	4	5	5	14	58	3	
37	5	4	9	4	4	4	12	4	3	7	4	4	3	3	11	4	5	9	4	5	5	14	57	3	
38	5	4	9	4	3	4	11	4	4	8	4	4	4	4	12	4	5	9	4	3	5	12	56	3	
39	5	5	10	4	5	5	14	5	4	9	5	4	5	4	14	4	5	9	5	3	5	13	64	3	
40	5	5	10	5	5	5	15	3	4	7	4	5	5	4	14	4	5	9	1	4	5	10	60	3	
41	5	4	9	4	5	4	13	2	3	5	4	4	4	4	12	4	3	7	5	5	4	14	57	3	
42	5	5	10	5	5	5	15	2	4	6	4	4	5	4	13	4	3	7	5	3	4	12	60	3	
43	5	5	10	4	4	5	13	3	5	8	4	4	4	4	12	4	4	8	4	5	3	12	59	3	
44	5	4	9	4	4	4	12	2	3	5	3	4	3	3	10	3	4	7	4	4	2	10	49	2	
45	5	5	10	4	4	4	12	3	4	7	1	4	3	3	8	3	4	7	4	4	3	11	51	2	
46	5	4	9	5	5	5	15	4	4	8	5	5	5	4	15	4	5	9	5	5	4	14	65	3	
47	5	4	9	4	5	5	14	4	4	8	4	5	4	4	13	5	5	10	5	4	5	14	63	3	
48	5	4	9	3	4	3	10	3	5	8	5	4	4	5	13	4	2	6	3	4	5	12	56	3	
49	5	5	10	5	5	2	12	5	5	10	5	5	5	5	15	5	2	7	4	4	5	13	65	3	
50	4	Cof	9	br,	G	&	Marin	R.	5	5	10	5	5	4	14	5	3	8	83	5	4	5	14	65	3