



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en
los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La
Libertad, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la
Construcción**

AUTOR:

Alfaro Honorio, Santos Paul (orcid.org/0000-0003-1208-1242)

ASESOR:

Mg. Avila Llacsahuanga, Luis Alberto (orcid.org/0000-0003-2514-3078)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de empresas de la construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A DIOS

La presente tesis está dedicada principalmente a Dios, por darme una maravillosa vida, salud, fuerzas, por haberme concebido mi deseo de cumplir esta meta en mi formación profesional y sobre todo por guiarme en todo momento durante mi vida.

A MI FAMILIA

Por ser el motor más esencial, por darme constantemente su amor, su confianza incondicional por hacer de mí una mejor persona través del esmero, base, alcance, cariño y por ayudarme con los bienes necesarios para alcanzar mi objetivo

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, por guiarme y acompañarme a lo largo de mi vida profesional y por ser mi fortaleza.

Mis padres Santos Julián Alfaro Julca y Ularia Honorio Otiniano por apoyarme en todo momento, por los valores que me inculcaron, sobre todo por ser unos excelentes ejemplos a seguir y agradecer la certidumbre y el aliento mutuo brindado por parte de mis familiares, por el cariño, ayuda y confianza.

Al Mag. Ing. LUIS AVILA LLACSAHUANGA, profesor del área de desarrollo del proyecto de investigación, por el apoyo incondicionalmente, por el entendimiento dado para la ejecución de este proyecto y por darme consejos que dieron buenos resultados en el camino.

Finalmente, a la Entidad “MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANCHEZ CARRION”, por haberme dado las necesidades indispensables para realizar mi proyecto de investigación y permitirme realizar los estudios pertinentes a mi proyecto y a cada uno de las personas técnicas en su rubro por apoyarme constantemente.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación de Variables	22
Tabla 2 Instrumentos y validaciones	24
Tabla 3 Niveles del Clima Organizacional.....	28
Tabla 4 Niveles de la Satisfacción Laboral.....	29
Tabla 5 Prueba de Hipótesis General	30
Tabla 6 Prueba de Hipótesis Específica 1.....	31
Tabla 7 Prueba de Hipótesis Específica 2.....	32
Tabla 8 Prueba de Hipótesis Específica 3.....	33
Tabla 9 Prueba de Hipótesis Específica 4.....	34
Tabla 10 Matriz de Operacionalización de Variables: Variable Independiente.....	53
Tabla 11 Matriz de Operacionalización de Variables: Variable Dependiente ..	54
Tabla 12 Cuestionario N°1: Clima Organizacional	55
Tabla 13 Cuestionario N°2: Clima organizacional	55
Tabla 14 Muestra del Cuestionario de Clima Organizacional.....	55
Tabla 15 Muestra del Cuestionario de la Satisfacción Laboral.....	55

Índice de figuras

Figura 1 Escalas Likert'.....	16
Figura 2 Diseño no Experimental Correlacional - Descriptiva.....	21
Figura 3 Niveles del clima organizacional.....	28
Figura 4 Niveles de Satisfacción Laboral.....	29
Figura 5 Fórmula para el Cálculo del Tamaño de Muestra para Estimación de parámetros - finitas.....	55
Figura 6 Parámetros de nivel de confianza.....	55
Figura 7 Parámetro de probabilidad a favor y en contra.....	55

Resumen

La presente investigación se realizó en Huamachuco, en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, para la presente tesis se utilizó un diseño de investigación no experimental, un muestreo no probalístico por juicio, con una población definida de 40 trabajadores, y con una muestra determinada de 36, la recolección de datos se realizó con la técnica de la Encuesta, el instrumento utilizado fue el Cuestionario, para analizar los datos se empleó la inferencia estadística, el problema que se llega a presentar en las entidades vienen hacer el salario bajo, mala relación y mala comunicación con colegas o jefes, malas condiciones del lugar de trabajo, entre otras, que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman” se llega a obtener un coef. correlacional ($r = 0.872$) y como valor de sig. ($p = 0.000$), se afirmó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, se logró determinar que, si existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, MPSC.

Abstract

This research was conducted in Huamachuco, in the Provincial Municipality of Sanchez Carrion, to determine the correlation between organizational climate and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Sanchez Carrion, La Libertad, for this thesis a non-experimental research design was used, a non-probabilistic sampling by trial, with a defined population of 40 workers, The data collection was carried out with the survey technique, the instrument used was the questionnaire, to analyze the data statistical inference was used, the problem that arise in the entities are low salary, poor relationship and poor communication with colleagues or bosses, poor workplace conditions, among others, that when using the test "Spearman's Rho" we obtained a correlational coefficient ($r = 0.0.1$), and a correlational coefficient ($r = 0.1$). The correlation coefficient ($r = 0.872$) and the sig. value ($p = 0.000$), it was affirmed that there is a positive and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Sanchez Carrion, La Libertad, La Libertad, 2022.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, MPSC.

I. INTRODUCCIÓN

A ciertas personas que son servidores públicos a nivel mundial se les tiene un estima y respeto singular ya que forman parte de un servicio civil, están incluidos en la comunidad de servidores públicos, ellos brindan servicios a la ciudadanía, que llegan a realizar algunas actividades y funciones que requieren de sus funciones. Por ello se considera que es un equipo de trabajo de una vital importancia y es una pieza fundamental para las estrategias que se llegan a utilizar para obtener una organización adecuada. También se debe tomar en cuenta que las entidades públicas tienen un rol importante y de gran relevancia en la política del desarrollo territorial. Por ello es conveniente que se trate los temas de clima organizacional y satisfacción laboral tomando en cuenta la apreciación del colaborador que se encuentran trabajando en los diferentes ámbitos, éstos deben ser analizados y utilizados para crear y generar las estrategias para un mejor desempeño laboral, para lograr la mejora y crecimiento en conjunto que beneficia a la entidad y a los trabajadores. (Calle,2020, pp. 8 -11).

En Colombia según una investigadora hace referencia que se debe de priorizar y estudiar el clima organizacional y satisfacción laboral, es crucial reconocer ciertos comportamientos que existen dentro del personal que se encuentra laborando en las empresas ya sea grandes o pequeñas, se manifiesta que en el campo organizacional siempre se presentan nuevos retos y desafíos. Se debe considerar que los comportamientos de los trabajadores no son solo los resultados de ciertos factores organizacionales, si no también que está relacionado con la manera en la que ellos perciben esta organización, por otro lado, la satisfacción laboral llega a producir interesantes aspectos que están vinculados con los empleados y las organizaciones, todo esto abarca a las experiencias que tienen los trabajadores (Arroyave,y Ospina 2019, pp.43-44).

En Chile según los investigadores mencionan que los trabajadores formar parte del recurso más importante que se encuentra dentro de una empresa, ya que realizan servicios técnicos y profesionales, esfuerzo y dedicación lo cual para ellos es muy importante porque logran sus objetivos que forman parte de su plan institucional. Desde otro enfoque, la satisfacción de los trabajadores, pertenece a un factor crítico

que se debe evaluar en las gestiones de cada empresa para poder generar un clima laboral estable y adecuado. Se ha comprobado que mientras haya más participación, exista más dinámicas y las empresas junto con sus trabajadores estén más abiertos a cambios, el clima organizacional de una institución u otra entidad mostrará mayor productividad, mejor calidad de vida laboral y más rendimiento, logrando constituir una relación directamente equitativa¹ (Montoya,B.,et.al. 2016, pp.7-8).

En el Perú clima organizacional es conocido como un agente que llega a influir en el comportamiento de los trabajadores y los resultados que se obtienen, es por ello que se llega a considerar 3 factores fundamentales: paradigma de liderazgo, las buenas prácticas, estructura de la organización y relación con los demás. Tomando estos aspectos en cuenta las empresas han empezado una propuesta que se centra en ofrecer a sus colaboradores una línea de carrera, donde dentro de ella se encuentra la estabilidad laboral, el reconocimiento social e individual, un excelente clima en la entidad, mejoría tanto personal como profesional, entre otras habilidades que están entre la competencia y que van a contribuir a la satisfacción laboral. Ciertos grupos que exigen numerosa libertad entre sus miembros para lograr un trabajo de porcentaje alto. Por lo cual se manifiesta que un grupo eficaz logra que el empleo sea más gentil, sin embargo, esto no llega a ser central para lograr la satisfacción laboral en su totalidad. (Cornejo, 2019, pp.26-29).

En el tiempo actual existen variedades de problemas que se llegan a presentar en las empresas ya sean públicas o privadas, tomando en cuenta el tema de la insatisfacción laboral podemos identificar que están en relación con el circulo de trabajo. Entre los factores de insatisfacción podemos identificar como: salario bajo, mala relación y comunicación con colegas o jefes, malas condiciones del lugar de trabajo entre otras. Sin embargo, podemos identificar causas directas que se encuentran en las jornadas de trabajo, es decir la carga excesiva de trabajo, liderazgo inadecuado. Por otro lado, se manifiesta que el equilibrio de ciertos componentes es importante para llegar a conseguir la satisfacción laboral requerida. El trabajador al que se le llega a exigir un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede llegar a ser frustrante, ya que llega a generar sentimientos de fracaso. Finalmente se

detectaron ciertos factores que son determinantes para lograr una buena satisfacción laboral en los que se determinan los siguientes: satisfacciones materiales, recompensas, promociones y ascensos, condición, seguridad en el trabajo, condiciones favorables de trabajo y físicas, compañerismo como fuente de satisfacción y disconformidad (Valle y Velásquez, 2017, pp.25-32).

Con el presente proyecto de investigación se quiere dar un nuevo conocimiento a las empresas laborales ya sean públicas o privadas logrando así tomar en cuenta el tema: clima y satisfacción laboral en las personas que trabajan en dichas entidades para un buen clima laboral, esta investigación se hace con el propósito de conocer cómo actúan las empresas cuando se trata de estos temas, ya que dichos temas mencionados pueden ayudar a hacer crecer a una empresa tanto en el modo de construcción de proyectos como en el trato a su personal tomando en cuenta que cada trabajador está ligado a una responsabilidad con la empresa y la empresa con el trabajador por ello es importante que estas dos variables estén unidas y se mejoren cada día, para lograr un crecimiento tanto empresarial como laboral, para ello se va utilizar la técnica de la encuesta que se hará por medio de un cuestionario dicho instrumento nos ayudará a tener más conocimiento y un porcentaje de las dificultades que atraviesan los trabajadores que laboran dentro del municipio de Huamachuco.

¿Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad 2022?

El proyecto se justifica porque es importante ya que nos facilita señalar si hay un enlace entre el clima y la satisfacción laboral, aplicando la técnica de encuesta, ésta formará parte del proceso para identificar y mejorar posibles casos que sean deficientes y puedan afectar a los empleados del municipio de Huamachuco.

La presente investigación ayudará a tener en cuenta las causas y efectos del tema mencionado anteriormente, que dispone todo trabajador en su área respectiva; debemos identificar qué es lo que sienten y cuáles son sus necesidades que ellos tiene en la entidad donde se encuentran laborando. Para ello se va utilizar diferentes métodos, maneras y técnicas e instrumentos que serán manejados en la presente

tesis, logrando probar su validez y confiabilidad de éste, lo cual nos ayudará formando parte de un antecedente que será utilizado para el progreso y desarrollo de nuevos proyectos de investigación que se encuentren referidos al tema.

Por otro lado, éste estudio de investigación nos va a servir como un punto clave de información para las diferentes entidades que van a ser capaces de inclinarse hacia los resultados obtenidos por la presente información, logrando así enmendar las carencias y fortaleciendo su centro de labores con el propósito de lograr su clima y satisfacción laboral sea óptima.

Existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Finalmente, cuyo objetivo general tenemos: Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.; teniendo además como objetivos específicos siguientes: Identificar los niveles del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022, Describir los niveles de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022, Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022, Identificar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022, Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022, Identificar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao”.

(Bazalar y Choquehuanca, 2020). En la investigación que se realizó se estableció como objetivo lograr establecer la conexión que hay dentro del el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de UNAC (p.35). Se ejecutó un estudio de enfoque cualitativo. El proyecto fue aplicado a una población de 101 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica; con un instrumento del cuestionario obteniendo los datos en el software SPSS versión 25 (pp.42-43). El resultado más alto fue la relación entre la motivación y satisfacción laboral es sig. un 5%, por lo tanto, existe una relación valiosa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores UNAC. Los datos que se recopilaron determinaron que los resultados del estudio que se realizó se pudieron identificar que existe relación característica que abarca la estructura y satisfacción en las personas que ejercen en la UNAC, según los resultados que se obtuvieron podemos identificar que la satisfacción laboral depende de gran manera del clima organizacional, de acuerdo a esto las empresas pueden plantear diferentes soluciones para lograr que sus trabajadores se encuentren satisfechos.

El estudio realizado por estos autores fue plasmado en una revista que aportó de gran manera ayudando a identificar el clima organizacional generando que haya una mayor satisfacción en las personas que laboran en dicha entidad, con ello se demuestra que se va obtener una mayor productividad y un mejor desempeño laboral. Por ello es indispensable tomar en cuenta que la manera de lograr un mejor compromiso e identificación por parte de las personas que laboran en una entidad, es monitorizando siempre estos dos aspectos logrando detectar los posibles déficits dentro del ambiente laboral, esto también abarca a que se sientan satisfechos dentro de sus necesidades psicológicas.

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima”.

(Benavente,2019). Cuyo objetivo general de esta investigación fue lograr reconocer si existe alguna conexión entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las personas que laboran dentro de la MDI 2018 (p.33). Donde desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo, llegando a realizar un estudio básico, un diseño no experimental – transversal, un nivel descriptivo – correlacional. Establecido en la población que consistió en 150 trabajadores, donde la muestra estuvo conformada por la misma población ya mencionada, se manejó la técnica de encuesta, además del instrumento como es el cuestionario (pp. 36-40). Dentro del resultado más significativo se encontró el clima organizacional según la apreciación de 150 trabajadores de dicha municipalidad se obtuvo que el 28.7% es adecuada de los encuestados; 60,7% medianamente adecuado e inadecuada el 10,7%. Con estos resultados se concluye que el coeficiente Spearman arrojó 0,131, en lo cual podemos identificar una conexión positiva muy baja entre clima organizacional y la satisfacción laboral en las personas que se encuentran laborando dentro de la municipalidad de Independencia, de acuerdo al porcentaje de resultados obtenidos más alto se centra en lo medianamente adecuado, lo que se pretende es que sea adecuado en su totalidad. (p. 62).

Esta investigación llega a proporcionar información importante donde nos muestra que para juntar datos es necesario aplicar una encuesta mediante una lista de preguntas que es conocida comúnmente como un cuestionario, donde se seleccionan las preguntas adecuadas y de más relevancia que nos va a servir para detectar o identificar los problemas que existan dentro de un centro laboral entre otros. Para realizar la prueba de la hipótesis tanto general como específica, se empleó el Software SPSS, a través del método estadístico de Rho de Spearman.

“El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura – 2016”.

(Abarca, 2018). Dentro del objetivo planteado está el identificar cuanto influye el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016 (p.14). Se desarrolló la metodología no experimental – transaccional. La investigación se realizó a 86 personas que estaban en planilla, la muestra fue realizada con 76 personas de esta panilla. a técnica utilizada fue a través de encuestas con el instrumento del cuestionario que fue realizado y utilizado como una base para el método de escalamiento de tipo Likert, este método permitió hacer el diagnóstico y recoger información para la elaboración de dicho proyecto (pp.56-58). Dando como principales resultados: un 21.4% nunca les ofrecen actividades motivacionales. 24,3% de trabajadores casi nunca les ofrecen actividades motivacionales. 12,9% a veces les brindan actividades motivacionales. Al 30% de los trabajadores casi siempre les han brindado actividades de motivación y sólo 11,4% de trabajadores en planilla siempre les brindan actividades motivacionales. Se concluye que bajo la Hipótesis 1, se llega a obtener una Sig. asintótica (bilateral) de 0.000, que es < a 0.05, por tal motivo se establece aceptar la Hipótesis alternativa, ya que en consecuencia determinamos que el comportamiento del personal que trabaja en el municipio tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal, lo que lleva a; una correlación positiva promedio de 68,9%, entre los comportamientos y la satisfacción laboral (p.76).

Esta investigación brinda un aporte positivo donde logramos identificar que el comportamiento influye positivamente en la satisfacción laboral, también refiere que el reconocimiento, las capacitaciones, motivaciones, un buen salario, entre otros hacen que el personal que trabaja dentro de una empresa ya sea privada o pública se sienta satisfecho y seguro tanto de manera profesional y técnica, esto favorece en conjunto ya que ambas partes se benefician logrando el desarrollo de la entidad y de sus empleados.

“Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”.

(Cabrera, 2018). El objetivo principal fue identificar cuál es el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del personal de la Institución Pública Peruana en estudio (p.9). Este estudio fue de tipo cuantitativo, un alcance y diseño descriptivo correlacional. Una población de 13000, con una muestra de 374 personas, aplicando un muestreo probalístico de tipo “Afijación proporcional” a través de encuestas (pp. 21-29). Teniendo como el resultado más relevante, que la media de clima organizacional en los trabajadores de IPP es 183.20 que es correspondiente a un clima organizacional “favorable”. Llegando a la conclusión que el porcentaje obtenido del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores en la Institución es bueno de acuerdo a los porcentajes obtenidos en el estudio realizado (p.57).

Esta investigación realizada a través de esta tesis tiene un aporte favorable ya que nos muestra el instrumento de Alfa Cronbach, que sirve para verificar la confiabilidad de las encuestas y para valorar la dimensión de los ítems de un instrumento están relacionados teniendo en cuenta que la confiabilidad es importante para que un proyecto de investigación sea válido.

“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”.

(Lomas,2017). Según el objetivo general fue esclarecer la conexión entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017 (p. 38). Se llegó a desarrollar una metodología no experimental, diseño descriptivo y de tipo correlacional. Una población de 85 personas, y una muestra de 70 personas, para obtener los datos se realizaron encuestas, cuestionarios y guías de evaluación (pp.40-43). Obteniendo los resultados que fueron reportados a través de SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, identificó que las variables de Satisfacción laboral y rendimiento, ambas variables tienen un nivel de significación superior a 0.05 por lo que se distribuyen normalmente.

Donde 0.772 representa satisfacción laboral y 0,81 representa productividad, Finalmente, concluyó que había una conexión directa, positiva entre la variable satisfacción laboral y productividad (p.54).

La presente información obtenida en esta tesis aporta de manera interesante para determinar la relación que se obtiene en los datos que utiliza el programa estadístico SPSS V22. También para tener mayor fiabilidad en los cuestionarios y así tener buenos resultados al utilizar el instrumento Alfa de Crombach.

“El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área Administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi”

(Rosales,2020). Conto como objetivo analizar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Área Administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi (p. 20). Tuvo enfoque de investigación cuantitativo, nivel descriptiva – correlacional. La población fue 202 servidores públicos, con una muestra de 40 servidores y un muestreo aleatorio, a través de encuestas, el instrumento de evaluación fue una escala de CL-SPC (p. 26-40). De todos los resultados realizados se puede diferir que la realidad laboral en los servicios públicos que laboran en el Gobierno de Cotopaxi revelan estos temas no son suficientes para un desempeño laboral efectivo. Se puede concluir que, mediante la utilización del test de clima laboral de Sonia Palma, se han evaluado las áreas administrativas Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi y se ha logrado identificar dimensiones con una calificación baja. (p.66)

La presente investigación se observa en los resultados, la unión de condiciones laborales vs satisfacción laboral, por ello se estable en este caso que existe influencia en las condiciones y satisfacción laboral de los trabajadores. Este resultado será de mucha ayuda para la investigación que estamos realizando, para establecer si existe relación entre el clima organizacional y su dimensión condiciones laborales.

“Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre”.

(Tapias,2019). Su objetivo general fue conocer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio de Socorro, 2018-2019 del primer semestre (p.25). Por ello se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, donde se utilizó un estudio deductivo, de tipo descriptivo – correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Una población de 86 colaboradores, y una muestra establecida por la misma población, donde utilizaron dos instrumentos, primero escala de medición y el otro es el ISL (pp. 49-50). De los resultados obtenidos se identificó que tuvo una mayor relevancia la satisfacción laboral, la insatisfacción de 0 a 5, 0 a 2.5 y satisfacción de 2.5 a 5 indican que los servidores de la Institución del municipio del Socorro están satisfechos con su trabajo. De esta forma, se concluye que están complacidos en su labor. De esta forma concluye que la satisfacción del trabajador en las Instituciones públicos del municipio del Socorro, Santander está influenciada por el clima organizacional. (pp. 76-78).

En la presente investigación de esta tesis se observa en los resultados la unión que existe dentro del clima laboral y la satisfacción, establece que el clima laboral se encuentra cerca de la cualidad, la satisfacción de los trabajadores asociados a Instituciones públicos de las entidades es mayor y viceversa. Este resultado será de mucha ayuda para la investigación que estamos realizando, porque se logrará identificar si existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano1”.

(Pedraza, 2018). El objetivo general fue analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas (p.90). Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Una población de 133 personas,

una muestra conformada por la misma población, obteniendo los datos a través de un cuestionario personal de organizaciones, aplicando la estadística descriptiva (p.94). Donde se obtuvo un resultado significativo mostrando que la identidad, soporte y el contexto de impacto, son 3 elementos que ayudan a exponer la satisfacción general interior y exterior en los colaboradores en las tres organizaciones observadas. De esta forma se llegó a la conclusión que, de los ocho causantes determinados para el clima organizacional, solo 3 de ellos muestran conexión real y significativas con la satisfacción laboral (r cuadrado ajustado 0.69, valor $F= 99.489$ con $Pv=0.000$) (p. 97-99).

Esta revista nos señala 8 causas que se identifican con el clima organizacional (estructura organizacional, responsabilidad, sistema de recompensa, riesgo, ambiente de afecto, apoyo, estándares e identidad) se debe tomar en cuenta para poder desarrollar bien los resultados de esta investigación, utilizando la teoría de Warr, Cook y Wall por lo tanto es un aporte interesante para la investigación que se está realizando.

Teorías relacionadas al tema

En el artículo 4, ley 30057 del servicio civil, refiere que existe una organización para esta ley, que brinda un método administrativo para la dirección de los medios humanos, esta ley establece, explica y ejecuta la Política del Estado, mediante reglas, principios, recursos, métodos, procedimientos, y técnicas que son manejadas en las municipalidades para lograr que sus trabajadores cumplan sus labores de manera adecuada lo cual va en beneficio de las empresas. (Ley 30057, 2022).

Se aprobó la norma de la ley del Código de la Función Pública, el cual beneficia a los empleados ayudando que tengan un mejor grado de eficiencia, logrando que tengan un mejor desempeño para así cumplir con sus objetivos y metas establecidas. (DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM,2022).

Clima organizacional: en los grupos depende en gran magnitud, de las personas que están interactuando dentro de las instituciones, también depende de la aptitud, valores, expectativas y objetivos personales, es por ello que el clima o también llamado ambiente de trabajo, es un resultado de un fenómeno que relaciona a las personas, que son los principales actores implicados, en lo cual se va forjando y constituyendo factores que determinan y posibilitan los procesos de organización, gestión, innovación y cambio el cual es en beneficio de ambas partes(Guevara, 2018,p.15).

Características del clima organizacional

1. El clima tiene un tiempo límite, ya que, a pesar de haber experimentado ciertos cambios por algunas circunstancias, no significa que se puede contar con una duración o permanecía de larga duración (Felix,2022, p.25).
2. El clima organizacional mantiene un fuerte impacto dentro del comportamiento de los integrantes que forman parte de una empresa. Tomando en cuenta que un clima adecuado va a dar buenos resultados donde vamos a identificar que se muestra una mejor disposición de las personas, específicamente los trabajadores donde van a mostrar su participación activa y con mayor rendimiento en sus labores lo cual beneficia a las entidades para su crecimiento y sobre todo el bienestar de sus trabajadores (Ruiz, 2021, pp. 14-15).
3. El clima organizacional puede afectar de gran manera la responsabilidad e identificación de los trabajadores de una entidad. Por ello es que una organización con un clima favorable conserva un alto porcentaje y un nivel característico de identificación y comunicación con sus trabajadores, en cambio sí no hay existencia de un buen clima va a perjudicar no solo a los trabajadores sino también a la empresa para la cual laboran, por ello se considera importante reconocer los factores que pueden causar que haya un mal clima organizacional (Carpio, 2022, pp.16-17).
4. El clima organizacional en algunos casos es afectado por ciertos comportamientos y actitudes de las personas que laboran en las empresas, también afecta en la organización que ellos mantienen lo cual en algunos casos llega a perjudicar a las entidades. En otras palabras, podemos decir que un trabajador observa el clima

que existe dentro de su organización, de acuerdo a ello puede ser afectivo y sin darse cuenta va a cooperar, esto se va a notar en su comportamiento en donde se va demostrar la validez de un buen clima organizacional, eso es lo que se busca para que el personal se identifique en su centro de labores (Blas, 2022, p.72).

Las características mencionan que las organizaciones llegan a ser primordialmente estables durante el tiempo y estas se desemejan de una empresa a otra o de un área a otra dentro de una entidad. (Rojas, 2017, p.22-23).

Importancia del clima organizacional

A nivel mundial, el clima suele reflejar, los valores, conductas y opiniones de los asociados; son participantes en una empresa, esto se debe a su naturaleza que a su vez se transforma en un elemento fundamental. De esta manera se convierte en un factor importante para un trabajador que es capaz de analizar y diagnosticar el clima organizacional. (Guzmán, 2018, p.21).

Tipos de climas existentes en las organizaciones

1. Autoritario - explotador: en algunos casos los jefes no tienen la suficiente certeza en sus trabajadores, las decisiones y los objetivos son elegidos y cuestionados por el personal que se encuentra en un más alto rango dentro de la empresa, por ello los trabajadores que laboran al interior de un lugar donde existe el temor, castigos y constantes amenazas, hay un indicador que no existe una satisfacción laboral, ya que esto está afectando su seguridad y su salud psicológica lo cual puede causar que los trabajadores no se sientan identificados en su centro laboral. (Cortez, 2016, p.18).
2. Autoritario - paternalista: las personas que son los líderes de las entidades llegan a tener confianza tolerante con las personas que faenan dentro de la empresa y la mejor parte de los esfuerzos llegan a ser considerados en la cima y también dentro de los escalones inferiores, esto hace que los trabajadores expresen sus ideas ya que éstas serán escuchadas y tomadas en cuenta dentro de su centro laboral lo cual a ellos les da satisfacción logrando la identificación y disposición total para la entidad donde trabajan. (Samamé, 2022, p.26).

3. Participativo - consultivo: en este tipo de clima las decisiones tomadas están sujetas a la cima, sin embargo, tolera que los subordinados logren tomar las medidas que sean más específicas en los niveles que se consideran inferiores (EmpresaActual, 2022).
4. Participativo - grupal: en los procesos donde se toman decisiones llegan a estar dispersos en toda la organización y llegan a ser incorporados cada uno en su lugar correspondiente. (Ochochoque, 2022, p.22).

Dimensiones del clima organizacional mediante la teoría de Litwin y Stringer

Nos exponen un marco teórico para investigar el clima en cualquier empresa que sea elegida, debido a esto se puede identificar y lograr exponer la realidad de sus 9 dimensiones que se encuentran en relación con las propiedades de la entidad.

La información de la siguiente tesis según Paredes (2018, p.29-30) nos menciona de un modo claro cada una de sus 9 dimensiones de los autores Litwin y Stringer:

1. **Estructura:** Manifiesta las impresiones que poseen los empleados de una determinada organización por el número de gestiones, formas y obstáculos que deben pasar desarrollar su ocupación. Establece si la organización sitúa realce en las actividades.
2. **Responsabilidad:** refiere a la apreciación que tienen las personas que laboran en una entidad en relación a la libertad que ellos tienen para tomar decisiones que ayuda en el auge de su trabajo. Cuando les supervisan su manera de trabajar y lo que realizan, deben preguntar todo al jefe, etc.
3. **Recompensa:** existen sensaciones del empleado referente a la remuneración permitida, si se logran adaptar al empleo realizado correctamente y con éxito. Se determina como son los métodos más empleados por la organización donde se identifica si usan más el premio o el castigo.
4. **Riesgos – Desafíos:** en esta dimensión se captan los trabajadores referentes a desafíos que exige el trabajo. Se establece si el grupo fomenta riesgos considerados con el propósito de merecer las metas establecidas.

5. **Calor – Cordialidad:** el efecto que demuestran los colaboradores en la realidad puede demostrar que existe un clima de trabajo amable y agradable que es favorable para obtener vinculaciones con el medio social que existe entre jefes, compañeros y subordinados que trabajan juntos una entidad.
6. **Cooperación - Apoyo:** compete con la idea del empleado en relación de la objetividad de un espíritu de favor de los directivos y compañeros. Se cuenta con el soporte que corresponde a los niveles tanto inferior como superior.
7. **Estándares:** abarca la sensación que poseen los trabajadores en cuanto al vigor en la organización referente a la normativa de rendimiento.
8. **Conflictos:** identifica lo que los trabajadores manifiestan en cuanto a sus superiores, tomando en cuenta si respetan y oyen sus ideas y si no dudan en afrontar los problemas tan rápido como aparezcan.
9. **Identidad:** se observa a los empleados referentes al dominio que perciben a la empresa y es un componente muy esencial ypreciado que se encuentra dentro del grupo laboral. También abarca la emoción que concuerda con las finalidades personales y de la organización en conjunto.

Enfoques Del Clima Organizacional

1. **Estructural:** valora al clima como aporte de la elaboración de la organización, con independencia de tal modo que los individuos noten de ella, opinan que los significados de clima indican a todos aquellos avances de conducta que definen exactamente a un sistema social característico (Guerrero y Nieto, 2018, pp. 39-41).
2. **Perceptual:** entiende que el clima organizacional como el pilar que está dentro del sujeto, dicho de otra manera, el clima es una idea individual que es procesada psicológicamente referente a las características y condiciones organizacionales (Gonzales y otros, 2018, p.9).
3. **Interactivo:** La relación de los individuos al contestar a una circunstancia, contribuye el acuerdo compartido que es el pilar del clima organizacional (Ramírez y Márquez, 2020, p.5).

4. **Cultural:** El clima organizacional se origina por un grupo de individuos que actúan igual para uno, igual para otro y dividen una estructura común, imprecisa (cultura de la organización) (Villena, 2018, p.17).

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Está considerada como la teoría más dinámica e ilustrativa del clima organizacional, estudia la aparición y como se establece el clima participativo, logra allantar la fuerza y aptitud individual y organizacional ya que pactan la participación, anima a las personas a bregar (Acuña y Quinto, 2018, p.28).

Las escalas Likert' son instrumentos psicométricos donde la persona encuestada comunica su conformidad o disconformidad de una confirmación, ítem o reactivo, cada ítem llevaba escala de estimación ordinal. Dentro de esta serie se incluye dentro de un término medio que es neutral, y también a izquierda y derecha, desacuerdo y de acuerdo, con alternativas de respuesta numéricas de 1 a 5. (Matas,2018, p.39).

Figura 1

Escalas Likert'

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
-------	---------------	--------------	---------

Nota. Se observa en la **figura 1**, se observa las escalas de Likert' que se utilizara en la presente investigación, donde nunca tiene una respuesta numérica de 1, y algunas veces de 2, casi siempre 3 y siempre una escala numérica de 4.

Fuente: elaboración propia del tesista

SATISFACCIÓN LABORAL

Se define como una percepción analizada básicamente por tres disciplinas: la psicología, recursos humanos y economía. El punto de vista en la **psicología** hasta hoy en día ha buscado revelar la razón de contar distintos niveles de satisfacción entre los trabajadores que realizan la misma función, la pregunta principal es conocer lo que los empleados piensan sobre su puesto. Mientras tanto, que los **recursos humanos**

están enfocados en el empeño de la investigación, los beneficios y situaciones, así defender y mantener a sus empleados satisfechos, es por esto que suelen realizar mayores tasas de rendimiento en las organizaciones, y por último **economía**, la colaboración se apoya en la estimación de los causantes del trabajo que contribuyen esta idea de satisfacción (Salazar, 2019, p.49).

Tipos de Satisfacción Laboral

Para Guzmán (2018, p.34), los tipos de satisfacción laboral es variada, sin embargo, en esta oportunidad cogeremos la contribución teórica de otros autores, lo cual nos explican cuatro distintos tipos, se detalla a continuación:

1. **Progresiva:** alude que el trabajador se sienta gozoso con su labor aumenta su grado de anhelo (Google Sites,2022)
2. **Estable:** se centra en un nivel equilibrado satisfactorio, en el cual el empleado está inspirado por sostener su grado de afán y estado agradable de satisfacción (MiTrabajo,2021).
3. **Conformista:** está asociado bajo el esfuerzo laboral y una disposición limitada con la finalidad de adaptarse, esto hace que el trabajador no trabaja por llegar más allá y con el fin de avanzar laboral y personalmente (Google Sites,2022).
4. **Seudo - Satisfacción:** hace referencia a principios que promueven al trabajador en falsas impresiones, que surge como una justificación de agrandar una cierta necesidad (WebyEmpresas,2022).

Características de Satisfacción Laboral

Las características personales compiten en una tarea crucial que está enfocada en decidir los niveles propios de satisfacción de un personal laboral. Podemos decir que el ser es extraordinario e irrepetible, también que no todos los seres son iguales. Los niveles de satisfacción son limitados dentro de una relación personal, la edad, el sexo, la autoestima, la autoevaluación, las aptitudes, y el ambiente sociocultural, en la cual la persona se desarrolla. Dichas características fomentan un grupo de intereses, necesidades y anhelos en vinculación al espacio personal y laboral lo cual especificaran los niveles antes mencionados (Serafin,2017, p.31).

Importancia de la Satisfacción Laboral

En el presente es contemplada como una de las variables esenciales ya que se pide indicar consecuencias organizacionales de suma importancia, citan que ello se debe a que la satisfacción laboral los indicadores más nombrados al punto de valorar la actitud del empleador frente a su trabajo, en vista de que presenta ascendencia sobre su productividad y apariencia como ausentismo entre otros. Hacen referencia que, a través de la Satisfacción Laboral, se pueden mostrar indicios emocionales anhelosos y depresivos, ayudando tener una percepción general respecto a la comodidad que muestran las personas (Gutiérrez y Justo, 2020, pp.23-24).

Teorías Sobre la Satisfacción laboral

Teoría de Herzberg o de motivación e higiene, según Madero (2019, p.4), este autor afirma que existen dos causas que tienen que ser considerados: Factores de higiene son semejantes al ambiente, que su característica no encamina a la motivación, sin embargo, su carencia sí produce insatisfacción, por otro lado, los concreta como “característico al empleo igual e incorpora causales como salario y garantía laboral”. Factores motivadores se vinculan con el trabajo en sí, de la cual su carencia no origina insatisfacción, aunque su asistencia consigue llevar a una situación superior, una persona plena, realizada, motivada para efectuar las tareas.

La Teoría X/Y, planteado por Douglas McGregor (1960), según Madero y Rodríguez (2018,p.96), los autores identificaron dos comportamientos en el ser humano, que consiguieron analizar y relacionar con características de la conducta del sujeto y de la motivación, luego se dominaron como teoría X y teoría Y, donde tienen características contrastantes, así como: ¿Acaso requieres ser amenazado para incrementar tu rendimiento laboral? o ¿Cumples con las actividades de tu espacio de trabajo porque lo disfrutas, porque son un anhelo de realizar bien y te originan satisfacción saber que las hiciste? Por ultimo un causante clave para analizar el comportamiento del humano en área de trabajo, aparte la satisfacción laboral, es motivación, fundamentalmente estrecha correlación que tiene con la mejoría y auge de los empleados (Madero y Rodríguez, 2018, p.96).

Teoría Z, planteado por Ouchi (1982), según Diéguez (2018, p.20), este autor refiere que su teoría planteada obtiene un tiene su argumento que abarca tres principios fundamentales como son: la sutileza, la confianza e intimidad. Con estos principios se busca la consideración en cuanto se refiere a relaciones tanto humana como sociales. De esta manera se logra observar a los empleados en su forma de actuar y de trabajar dentro de un espacio profesional, también se debe tener en cuenta como es su vida personal, así podemos lograr un mejor rendimiento y productividad. Creando la visión de “Filosofía Empresarial Humanista”. La entidad ya sea pública o privada que tome dicha filosofía suele tener en común el empeño que demuestran para dar la formación requerida a todos sus trabajadores sea cual sea la situación en la que se encuentren.

Teoría de Lawler y Porter (1967), Según Luque (2017, pp. 28-39), este autor señala que el trabajo concreto de un empleado (la ejecución de la labor o el cumplimiento de propósitos) se establece en primer lugar por el esfuerzo dedicado. Además, tiene un dominio sobre el mismo (conocimiento y habilidades) a fin de hacer la labor y por su conocimiento de cuál es la tarea solicitada (el grado en que la persona entiende los propósitos, tareas requeridas y las partes de un quehacer). Igualmente se analiza que el trabajo dirige a recompensas esenciales (cerca de logros o la autorrealización) y propio tal como las condiciones de trabajo y la perspectiva social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Aplicada

Este tipo explora e identifica generaciones que se basan en el conocimiento y que se logra aplicar directamente en los problemas que presenta la sociedad o que abarca al sector productivo. La investigación aplicada está centrada fundamentalmente en los descubrimientos tecnológicos que se encuentran en una investigación básica, dedicándose en el proceso que existe entre la teoría y el producto, es aquello que prioriza como objetivo determinar los problemas concretos y prácticos que afectan a las empresas o perjudica a la sociedad (Nicomedes,2018, p.3).

Diseño: no experimental – correlacional – descriptiva

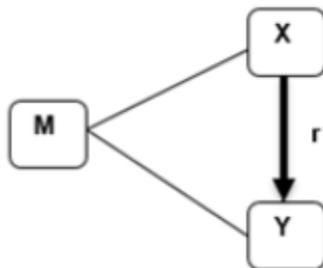
Estos diseños de investigación no existen procesos de experimentación, por lo que se someten a variables de estudio, el desarrollo de este estudio los sujetos que forman parte de los análisis evaluados en el contexto natural sin lograr afectar las situaciones en las que se encuentren; también se debe tener en cuenta que no se deben manipular las variables de tesis. En este diseño existen dos tipos: Transversal y longitudinal, teniendo en cuenta que la diferencia entre los dos es la época o el tiempo en el que son realizados su diferencia de estos diseños es la época o el tiempo que se desarrollan. (Arias y Covinos,2021, p.78).

La investigación descriptiva se caracteriza por ser de naturaleza analítica, los estudios que son de profundidad van ayudar a la recopilación de la información durante el desarrollo y la duración de la investigación. El diseño Correlacional tiene una esencia matemática. Emplea el coeficiente de correlación midiendo de manera estadística la unión que hay dentro de las 2 variables. (QuestionPro,2022).

El tipo de investigación Cuantitativa se conserva su impacto e importancia en los tipos de estudio que tienen el requerimiento de un orden secuencial, riguroso y demostrativo, con una gran serie de criterios donde se permite que su valoración y aporte favorezca a la comunidad científica. La importancia de esto radica en aplicar una postura divergente, la cual mantiene su objetividad en los fenómenos que llegan a ser observados y traducidos en datos numéricos (Jiménez, 2020, p.67).

Figura 2

Diseño no Experimental Correlacional - Descriptiva



Dónde:

M: Muestra (Empleados de la entidad de Huamachuco)

X: Variable ⁽¹⁾– clima organizacional

Y: variable ⁽²⁾ – satisfacción laboral

r: relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: En el presente diseño de investigación se utilizó una variable independiente y otra dependiente.

V₁: clima organizacional

V₂: satisfacción laboral

Tabla 1

Clasificación de Variables

CLASIFICACION				
Variables	Naturaleza	Escala de Medición	Dimensiones	Forma de Medición
Clima organizacional	Cuantitativa Discreta	Razón	Multidimensional	Indirecta
Satisfacción laboral	Cuantitativa Discreta	Razón	Multidimensional	Indirecta

Nota. Matriz de operacionalización de variables (Ver anexo 3)

Se visualiza en la **Tabla 1** la clasificación de variables, tanto de la variable independiente como dependiente, dicha clasificación nos muestra como las variables se dividen, ya sea por su naturaleza, por su escala de medición y por su forma de medición.

Fuente: elaboración propia del tesista

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: la presente investigación está conformada por un total de 40 trabajadores que laboran dentro de la Municipalidad Provincial – Sánchez Carrión, La libertad, 2022.

Muestra: técnica de muestreo, no probalístico por juicio

El presente estudio empleará la técnica de muestreo no probalístico por intencional o juicio , donde va analizar los datos obtenidos que sean más favorables en cuanto a las variables ya mencionadas y aplicadas en los trabajadores de la Municipalidad Provincial, también se va a someter a juicio por expertos, donde se va a seleccionar las diferentes unidades que formarán parte de la muestra, todo en base al conocimiento y el juicio profesional, mismo

por juicio experto seleccionaremos las unidades que serán de muestra en base al conocimiento y juicio profesional.

Tamaño de la muestra: La muestra que se va a utilizar para la presente investigación ha sido utilizada para el estudio de la conexión que hay entre las 2 variables, para el clima organizacional se utilizó cuatro dimensiones, cada dimensión consta de 4 ítems, donde se obtuvo un total de 16 preguntas, para satisfacción laboral se realizó el mismo proceso. La muestra fue aplicada en 36 trabajadores (ver en el anexo 5.1).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recaudar información será utilizada en este proyecto la técnica de la encuesta para la población muestral, en conjunto con ello se va a manejar el instrumento del cuestionario que será aplicado a las personas que laboran de la Municipalidad de Huamachuco, teniendo como meta conocer la opinión de cada uno de ellos con respecto a las preguntas propuestas.

Instrumentos:

Recolección de datos:

Empleando la encuesta, que se realizará a través del cuestionario, éste será utilizado como un instrumento para lograr los datos requeridos a través de los trabajadores de la Municipalidad

Los cuestionarios serán los siguientes: Cuestionario N°1 (anexo 4) facilita recaudar datos para establecer el clima organizacional en los trabajadores,

Cuestionario N°2 (anexo 4) donde nos permite recolectar los datos que indicará como que tan satisfechos están los trabajadores laboralmente.

Tabla 2

Instrumentos y validaciones

Variable	Etapas de la investigación (Dimensiones)	Instrumentos	Validación
Clima organizacional	X1: Estructura X2: Responsabilidad individual X3: Innovación X4: Servicios y productos	Cuestionario N°1	Juicios de expertos
Satisfacción laboral	Y1: Riesgo y toma de decisiones Y2: Apoyo Y3: Tolerancia al conflicto Y4: Remuneraciones	Cuestionario N°2	Juicios de expertos

Nota. Observamos en la **Tabla 2** los instrumentos de recolección de datos que se utilizará en la presente investigación, tanto en el cuestionario N°1 y N°2 y por último la validación que será por juicio de expertos.

Fuente: elaboración propia del tesista

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez está definida por el grado en que la evidencia y la teoría llega a respaldar las interpretaciones de los puntajes que se obtienen de una prueba o de un instrumento de medición, explicado de otra manera se puede decir que abarca un juicio con respecto de la interpretación de los puntajes o de la información que se obtiene con un instrumento (Alteridad revista de educación, 2020, p.273).

La validez de las herramientas que se utilizan se llega a confirmar a través de juicios por parte de los expertos y las validaciones que ellos dan son de acuerdo a la conclusión que se obtiene a través de la evaluación. La encuesta realizada para el presente proyecto fue comprobada por un experto lo cual confirmo su validez.

Confiabilidad

Es el grado en que los puntajes de una medición se encuentran libre de algún error de medida. Es decir, si se realiza una doble medición en condiciones constantes estas deben ser iguales. Este concepto está relacionado con la estabilidad del instrumento mismo, independientemente del individuo en quien se está aplicando. (tiempo) (Sánchez, 2017, p.2).

Para el desarrollo del presente estudio y lograr una buena confiabilidad se utilizaron las teorías que están relacionadas al tema. La escala de Likert fue adaptada al cuestionario, se realizó mediante la estadística usando Alfa de Cronbach, el cual permite identificar la fiabilidad de la herramienta que se está utilizando para la medición a través de los ítems planteados que se espera lograr medir el mismo con la misma dimensión teoría. Al determinar los valores de ALFA DE CRONBACH.

3.5. Procedimientos

La presente investigación es correlacional – descriptiva , no experimental, va a ser aplicada a 36 trabajadores de la Entidad Provincial de Sánchez Carrión, contando con el debido consentimiento de la persona que representa la entidad mencionada, logrando aplicar dicha encuesta, se va a proceder a la recopilación de datos, utilizando las herramientas respectivas que serán fundamentales para el desarrollo del análisis que corresponda, siempre tomando en cuenta la metodología que fue destinada para el desarrollo del presente estudio también apoyándonos en los instrumentos estadísticos descriptivos, se va a construir una matriz de base con los datos obtenidos en hoja de Excel, que va a permitir realizar la tabulación y exponer por medio de las tablas y figuras, donde vamos a identificar el proceder de las variables, por último se va utilizar el programa estadístico SPSS que va a contribuir al conocimiento de los resultados que se obtengan de la relación entre la VI y VD.

3.6. Método de análisis de datos

Técnicas de análisis de datos: inferencia estadística

Inferencia estadística: comprende métodos, son usados para obtener conclusiones acerca de la población en base a una muestra tomada de ella (Ochoa y Otros,2019, p.6).

En análisis de datos está centrado en poder llegar a una conclusión que se basa únicamente en los resultados obtenidos y que ya son conocidos por la persona que está investigando. El modo en que se obtienen los datos debe estar relacionada con la manera en que se plantea hacer el análisis y la utilización, También se debe tomar en cuenta y asegurarse de que la recopilación de la información sea precisa y confiable, es por ello que existen diferentes técnicas de recolección de (QuestionPro,2022, parr.3).

Para la prueba de la hipótesis se va emplear el software SPSS, para la confiabilidad de la presente investigación se realizará utilizando escalas de Likert de Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

La presente tesis será realizada por mi persona, garantizando, total originalidad y de las fuentes bibliográficas citando correctamente según el manual ISO 690 Y 690-2. Se aplicará la encuesta del respectivo trabajo a los trabajadores de Municipalidad Provincial. Ésta investigación se va medir el nivel de similitud con el programa turnitin (Anexo 8).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En cuanto al análisis descriptivo se procederá a continuación a describir los niveles del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la institución en estudio.

Tabla 3

Niveles del Clima Organizacional

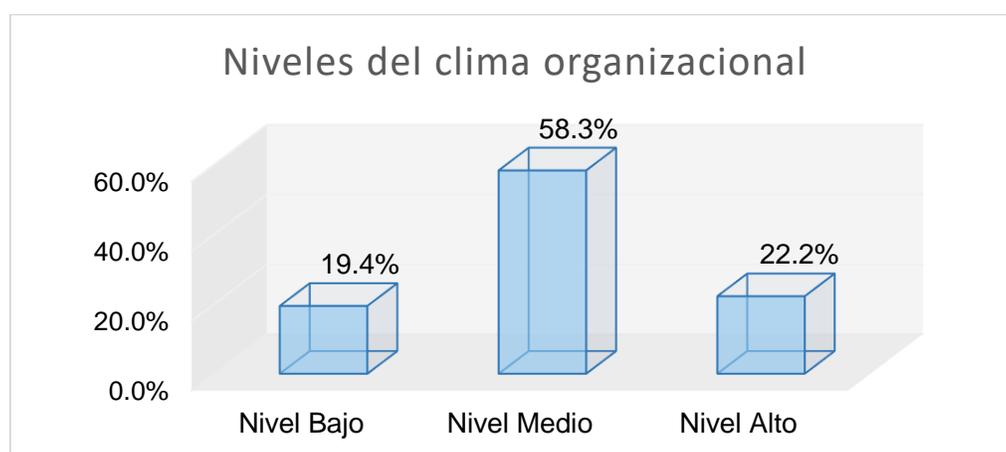
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	16	31	7	19.4%
Nivel Medio	32	47	21	58.3%
Nivel Alto	48	64	8	22.2%
Total			30	100%

Nota. Resultados generados por la aplicación del cuestionario

Fuente: elaboración propia del tesista

Figura 3

Niveles del clima organizacional



Nota. Resultados generados por la aplicación del cuestionario

Fuente: elaboración propia del tesista

Se aprecia en la tabla 3 y figura 58.3% del personal que fueron encuestados indican que existe nivel medio de clima organizacional en el Municipio de Sánchez Carrión, La Libertad, 2022; seguido por un 22.2% que manifestaron que existe un nivel alto y otro 19.4% indicaron que existe un nivel bajo

Tabla 4

Niveles de la Satisfacción Laboral

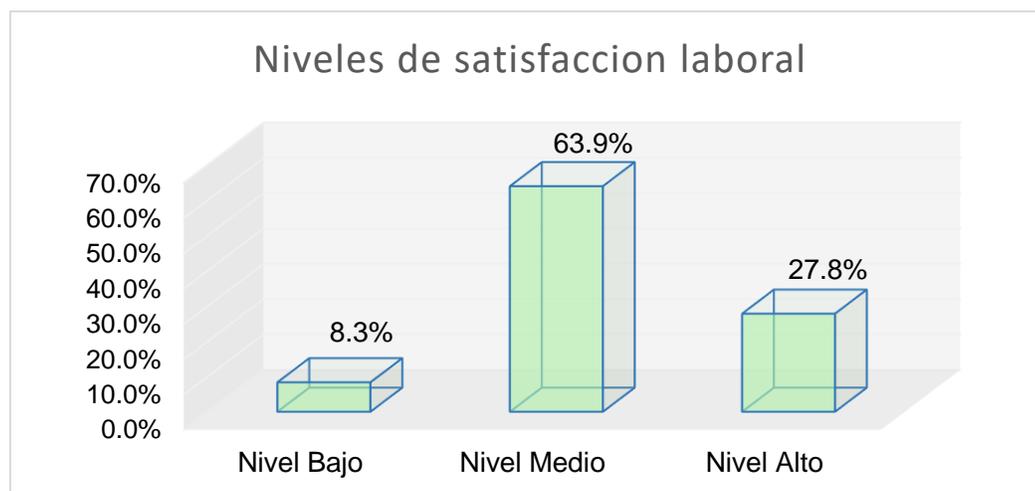
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	16	31	3	8.3%
Nivel Medio	32	47	23	63.9%
Nivel Alto	48	64	10	27.8%
Total			30	100%

Nota. Resultados generados por la aplicación del cuestionario

Fuente: elaboración propia del tesista

Figura 4

Niveles de Satisfacción Laboral



Nota. Resultados generados por la aplicación del cuestionario

Fuente: elaboración propia del tesista

Visualizamos en la tabla 4 y figura 4, el 63.9% de las personas que fueron encuestados indican que existe nivel medio de satisfacción laboral en el Municipio de Sánchez Carrión, La Libertad 2022; seguido por un 27.8% que manifestaron que existe un nivel alto y otro 8.3% indicaron que existe un nivel bajo.

Análisis inferencial

Hipótesis general:

H₁: Existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

H₂: No existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Tabla 5

Prueba de Hipótesis General

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coef. de correlación	1.000	0.872
		Sig.		0.000
	Satisfacción laboral	N	36	36
		Coef. de correlación	0.872	1.000
		Sig.	0.000	
		N	36	36

Nota. Resultados generados en el software SPSS V. 25

Fuente: elaboración propia del tesista

Observamos en la tabla 5, que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman” se obtiene un Coef. correlacional ($r = 0.872$) y un valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo así este indicador menor al error de estudio del 0.05, lo que conllevó que se acepte H1, en otras palabras, se afirmó que existe relación positiva y sig. entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

H2: No existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

Tabla 6

Prueba de Hipótesis Específica 1

			Clima organizacional	Riesgo y toma de decisiones
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coef. de correlación	1.000	0.844
		Sig.		0.000
	Riesgo y toma de decisiones	N	36	36
		Coef. de correlación	0.844	1.000
		Sig.	0.000	
		N	36	36

Nota. Resultados generados en el software SPSS V. 25

Fuente: elaboración propia del tesista

Apreciamos en la tabla 6, se observa que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman” llegamos adquirir un coef. correlacional ($r = 0.844$), tal valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) esta evidencia es menor al error de estudio del 0.05, lo que conllevó que se acepte H1, en otras palabras, se afirmó que existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

H2: No existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

Tabla 7

Prueba de Hipótesis Específica 2

			Clima organizacional	Apoyo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coef. de correlación	1.000	0.718
		Sig.		0.000
		N	36	36
		Coef. de correlación	0.718	1.000
	Apoyo	Sig.	0.000	
		N	36	36

Nota. Resultados generados en el software SPSS V. 25

Fuente: elaboración propia del tesista

Vemos en la tabla 7 se visualiza, que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman” obtenemos un coef. correlacional ($r = 0.718$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) este indicador es menor al error de estudio del 0.05, lo que conllevó que se acepte H1, en otras palabras, se afirmó que hay correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en el personal de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

H2: No existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

Tabla 8

Prueba de Hipótesis Específica 3

			Clima organizacional	Tolerancia al conflicto
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coef. de correlación	1.000	0.801
		Sig.		0.000
		N	36	36
		Coef. de correlación	0.801	1.000
	Tolerancia al conflicto	Sig.	0.000	
		N	36	36

Nota. Resultados generados en el software SPSS V. 25

Fuente: elaboración propia del tesista

En la tabla 8 identificamos, que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman” se obtiene un coef. correlacional ($r = 0.801$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo este indicador menor al error de estudio del 0.05, lo que conllevó que se acepte H1, en otras palabras, se afirmó que hay relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022

Hipótesis específica 4:

H1: Existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

H2: No existe correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

Tabla 9

Prueba de Hipótesis Específica 4

		Clima organizacional	Remuneraciones
Rho de Spearman	Coef. de correlación	1.000	0.855
	Clima organizacional	Sig.	0.000
		N	36
	Remuneraciones	Coef. de correlación	0.855
		Sig.	0.000
		N	36

Nota. Resultados generados en el software SPSS V. 25

Fuente: elaboración propia del tesista

Se visualiza en la tabla 9, que al hacer uso de la prueba “Rho de Spearman” se llega a obtener un coef. correlacional ($r = 0.855$) así valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo este indicador menor al error de estudio del 0.05, lo que conllevó que se acepte H1, en otras palabras, se afirmó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en el personal de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general sobre determinar la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución estudiada. Al respecto se utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado un coef. correlacional ($r = 0.872$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo este indicador menor al error de estudio del 0.05, afirmando la existencia de relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores, de la institución en estudio.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Bazalar y Choquehuanca (2020) donde se tuvo por propósito establecer la conexión que hay dentro del clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores nombrados de UNAC, obteniendo como valor de prueba Chi Cuadrado ($X^2 = 28.17$) y un indicador de sig de prueba ($p = 0.00$), lo que permitió concluir donde el clima se relaciona positivamente y fuertemente con la satisfacción laboral en base a la percepción de los colaboradores.

En cuanto al objetivo específico 1 en la **tabla N°3**, sobre identificar los niveles del clima organizacional en los colaboradores de la institución de estudio. Lo cual se utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado que el 58.3% de los colaboradores que fueron encuestados indican que existe nivel medio de clima organizacional; seguido por un 22.2% que manifestaron que existe un nivel alto y otro 19.4% indicaron que existe un nivel bajo.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Benavente (2019) donde se tuvo por propósito reconocer si existe alguna conexión entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las personas que laboran dentro de la MDI, obteniendo por resultado que el 60.7% de los encuestados refieren que hay un nivel medio de clima, conllevando a la conclusión que

se necesita aplicar estrategias de grupo que ayuden a perfeccionar el clima en la entidad.

Para el objetivo específico 2 en la **tabla N°4**, sobre describir los niveles de la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de estudio. Para lo cual se utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado un 63.9% en los trabajadores que fueron encuestados, indican que existe nivel medio de satisfacción laboral; seguido por un 27.8% que manifestaron que existe un nivel alto y 8.3% indicaron que existe un nivel bajo.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Abarca (2018) donde se tuvo por propósito identificar como influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huara, obteniendo por resultado que el 68.9 % expresaron que existe un nivel medio de satisfacción laboral en la institución mencionada con anterioridad.

El objetivo específico 3 en la **tabla N°6**, sobre determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los colaboradores de la entidad de estudio. Lo cual utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado un coef. correlacional ($r = 0.844$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) este indicador es menor al error de estudio del 0.05, afirmando que existe relación positiva y sig. entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los encuestados de la institución en estudio.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Cabrera (2018) donde se tuvo por propósito identificar cuál es el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del personal de la Institución Pública Peruana en estudio, obteniendo por resultado un indicador correlacional ($r = 0.769$) y como indicador de sig. ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error, concluyendo que existe una fuerte conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución.

En cuanto al objetivo específico 4 en la **tabla N°7**, sobre identificar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en los trabajadores del Municipio de estudio. Donde se utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado un coef. correlacional ($r = 0.718$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo este indicador menor al error de estudio del 0.05, afirmando que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en el personal de la institución en estudio.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Rosales (2020) donde se tuvo por propósito estudiar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Área Administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, llegando a obtener por resultado un indicador correlacional ($r = 0.861$) y como indicador de sig. ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error, llegando a la conclusión que existe una fuerte relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución.

En cuanto al objetivo específico 5 en la **tabla N°8**, sobre determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la Municipalidad de estudio. Lo cual se utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado un coef. correlacional ($r = 0.801$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo este indicador menor al error de estudio del 0.05, afirmando que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la institución en estudio.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Bazalar y Choquehuanca (2020) donde se tuvo por propósito establecer la conexión que hay dentro del el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de UNAC, obteniendo un valor de prueba Chi Cuadrado ($X^2 = 28.17$) y un indicador de sig de prueba ($p = 0.00$), lo que permitió que se concluya

que el clima organizacional se relaciona positivamente y fuertemente con la satisfacción laboral en base a la percepción de los colaboradores.

De cara al objetivo específico 6 tabla **N°9**, sobre identificar la correlación que existe entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en los trabajadores de la institución en estudio. Donde se utilizó dos cuestionarios en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores, obteniendo por resultado un coef. correlacional ($r = 0.855$) y como valor de sig. del estadístico de prueba utilizado se halló ($p = 0.000$) siendo este indicador menor al error de estudio del 0.05, afirmando que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en los trabajadores de la institución en estudio.

Los hallazgos expuestos en el párrafo anterior se asemejan a la tesis que fue elaborada por Cabrera (2018) donde se tuvo por propósito identificar cuál es el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del personal de la Entidad Pública Peruana, obteniendo por resultado un indicador correlacional ($r = 0.769$) y como indicador de sig. ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error, concluyendo que existe una fuerte relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, La Libertad 2022, dado que se halló un índice correlacional de ($r = 0.872$) y como sig. de la prueba ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error de estudio. Lo que permite afirmar, que mientras aumente el nivel del clima organizacional, aumentará el nivel de la satisfacción laboral de la institución mencionada líneas arriba.
2. Se identificó los niveles del clima organizacional, que un 58.3% de los colaboradores que fueron encuestados indican que existe nivel medio de clima organizacional en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad; seguido por un 22.2% que manifestaron que existe un nivel alto y otro 19.4% indicaron que existe un nivel bajo.
3. Se identificó los niveles de la satisfacción laboral, que un 63.9% del personal que fueron encuestados indican que existe nivel medio de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad 2022; seguido por un 27.8% que manifestaron que existe un nivel alto y otro 8.3% indicaron que existe un nivel bajo.
4. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión riesgo y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad 2022 dado que se halló un índice correlacional de ($r = 0.844$) y como sig. de la prueba ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error de estudio. Lo que permite afirmar, que mientras aumente el nivel del clima organizacional,

aumentará el nivel de riesgo y toma de decisiones en el personal de la institución mencionada líneas arriba.

5. Se identificó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión apoyo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad 2022, dado que se halló un índice correlacional de ($r = 0.759$) y como sig. de la prueba ($p = 0.718$) siendo menor al 0.05 de error de estudio. Lo que permite afirmar, que mientras aumente el nivel del clima organizacional, aumentará el nivel de apoyo en el personal de la institución mencionada líneas arriba.
6. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión tolerancia al conflicto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad 2022, dado que se halló un índice correlacional de ($r = 0.801$) y como sig. de la prueba ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error de estudio. Lo que permite afirmar, que mientras aumente el nivel del clima organizacional, aumentará el nivel de la tolerancia en el personal de la institución mencionada líneas arriba.
7. Se identificó que existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad 2022, dado que se halló un índice correlacional de ($r = 0.855$) y como sig. de la prueba ($p = 0.000$) siendo menor al 0.05 de error de estudio. Lo que permite afirmar, que mientras aumente el nivel del clima organizacional, aumentará el nivel de las remuneraciones del personal en la institución mencionada líneas arriba.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los encargados de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión - La Libertad, se les recomienda desarrollar un plan de capacitaciones en forma periódica en todas áreas de la institución, con el propósito de que el personal conozca claramente los reglamentos, estructura organizativa, políticas y así poder fortalecer un nivel de confianza en su persona para una adecuada toma de decisiones cuando sea necesario.

Segunda. A los gerentes, sub gerentes y jefes de áreas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión - La Libertad, les recomendamos promover mediante talleres y actividades grupales la integración entre los trabajadores para fortalecer la unión y compañerismos y así entre toda la organización alcanzar los objetivos institucionales.

Tercera. A los gerentes, sub gerentes y jefes de áreas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión - La Libertad, se les recomienda ejecutar evaluaciones periódicas que permitan medir el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores, con el propósito de identificar oportunamente los puntos débiles en cada área y que estarían influyendo en el desempeño de los colaboradores.

Cuarta. A los encargados de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión - La Libertad, se les recomienda mantener y mejorar de forma constante el clima organizacional fomentando al uso de múltiples estrategias para el mejoramiento continuo, por ejemplo: creando un ambiente donde haya confianza entre el jefe y subordinado en cada dependencia, mantener una comunicación articulada entre áreas y departamentos de la organización.

REFERENCIAS

- Abarca Espinoza, Y. (2018).** *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2016.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú]. Biblos-e Archivo. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/1734>
- Acuña, J.M y Quinto, R.E. (2018).** *Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de Likert como predictor del desempeño de los trabajadores de la Industria “La Fabril”.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11619>
- Arias Gonzales, J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021).** ENFOQUES CONSULTING EIRL. www.tesisconjosearias.com
- Arroyave, C. & Ospina, Y. (2019).** Factores de clima organizacional y satisfacción de los colaboradores en relación con los objetivos organizacionales. Recuperado de. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9383>.
- Sánchez, G.S. (2017).** *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla.* [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Disponible en <https://1library.co/document/6qm54w8z-validez-confiabilidad-cuestionario-calidad-vida-mujeres-lupus-puebla.html>
- Bazalar Paz, M. Ángel, & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020).** Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Blas, C. (2022).** *influencia del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores en la gestión de Gobierno de la Municipalidad Provincial de Puno: 2019.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Altiplano de Puno]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18506>

- Benavente, I.J. (2019).** *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29129>
- Cabrera, A.L. (2018).** “*Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*”. [Tesis de pregrado, Universidad ESAN de Lima]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1210>
- Calle, T.L. (2020).** *Clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos: una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Del Norte de Cajamarca]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/11537/25919>
- Carpio, M. (2022).** *Clima Organizacional y Desempeño laboral en los colaboradores operativos de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A., sede SJL – Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1762>
- Charry Condor, H. O. (2018).** The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista Comuni@cción*, 9(1),25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Cornejo, X. A. (2019).** *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del programa trabaja Perú de una entidad pública de Lima metropolitana, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres de Lima]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5443>
- Cortez, M.E. (2016).** *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1573>

DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM. *Plataforma digital única del Estado Peruano*, Perú, 18 de abril de 2005.

Diéguez, A. (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral*. [Tesis de Pregrado, Universidad Pontificia de Madrid]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/11531/22924>

EmpresaActual, (s. f). Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en cuenta, [en Línea]. <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>

Félix, M. G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Continental de Huancayo]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10649>

Hernández, O. (2020). An Approach to the Different Types of No probabilistic Sampling. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2021;37(3): e1442 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tIng=es.

Guerrero, E. y Nieto, N. (2018). *El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el hospital Cayetano Heredia, año 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener de Lima]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1824>

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/10644/6169>

GoogleSites, (s.f). Efectos de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados [en línea] <https://sites.google.com/site/satisfaccionlaboralacglzn7k/home/formas-de-satisfaccion-laboral>

- Gutiérrez, M. y Justo, R.A. (2020).** *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los obreros de las empresas del sector Construcción en Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima]. Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/10757/653283>
- Guzmán. A.C. (2018).** *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma de Lima]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1658>
- Jiménez, L.L. (2020).** Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Revista onvergence Tech*, 4(IV), 59–68. <https://doi.org/10.53592/convtech.v4iIV.35>
- Saltos Sarmiento, M.; Pilaloe Tamayo, J.C; Hugo Enrique Asian Canchi, H.E. (2020).** Organizational climate and job satisfaction of the employees of the educational institution victor antonnio moreno mosquera, 2018. *Revista Igobernanza*, 3(12), 209-230.
https://www.researchgate.net/publication/348224960_Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_de_la_Institucion_Educativa_Victor_Antonio_Moreno_Mosquera_2018
- González, J. Rodríguez, M. y Gonzales, O. (2018).** The organizational climate of the Boyaca large company, study in the Sugamuxi Valley, Colombia. *Revista Espacios*, 39 (37),4. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html>
- Ley n°30057.** *Diario Oficial el Peruano*, Lima, Perú, 4 de Julio de 2013
- Lomas, R. (2017).** “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”. [Tesis de maestría, Universidad cesar vallejo de Tarapoto]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

Luque, F. (2017). *Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8773>

Madero Gómez, S. M. y Rodríguez Delgado, D.R. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Revista CienciaUAT* 13(1). <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Madero S. M. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Revista Acta Universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es.

MiTrabajo, (s.f.). Cuáles son los tipos de satisfacción laboral y que la causa [en línea].

<https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Cuales-son-los-tipos-de-satisfaccion-laboral-y-que-la-causa-20210711-0002.html>

Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación [en línea]. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Ochochoque, J. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas del distrito de Putina, Puno – 2019.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18450>

- Ochoa, S., Arias, M., Ortega. P. (2019).** Inferencia estadística: probabilidad, variables aleatorias y distribuciones de probabilidad [en línea]. <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7429/inferencia-estadistica-probabilidad-variables-aleatorias-y-distribuciones-de-probabilidad>
- Paredes, S. (2018).** *“Análisis del clima laboral del personal administrativo, según el modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: caso Universidad la Salle año 2018”*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8459>
- Pedraza Melo, N.A. (2018).** El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano¹, México. *Revista lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- QuestionPro. (s.f).** Investigación Descriptiva [en línea]. <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- QuestionPro. (s.f).** Análisis de Datos [en línea]. <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- Ramírez, O. R. y Márquez, C.A. (2020).** *“Clima organizacional”*. [Tesis de Pregrado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1101>
- Medina Díaz, M.R. y Verdejo Carrión, A.L. (2020).** Validity and reliability in student learning evaluation throughout active methodologies. *Revista de Educación Alteridad*, 15(2). <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Rojas, J. P. (2017).** *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/944>

- Rosales, G.M. (2020).** *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi.* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32381>
- Ruiz, N.E. (2021).** *“Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen inchaustegi-essalud, Lambayeque-Perú, 2019”.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Salazar, L. (2019).** Job satisfaction and labor performance. *Repositorio Institucional UPB.6 (1).* <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Semamé, T.L. (2022).** *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Electronorte, Cutervo, Cajamarca, 2019.* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9368>
- Serafín, F. S. (2017).** *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”;* 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22092>
- Tapias, X. L. (2019).** *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre.* [Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/10901/17687>
- Valle Fernández, C.V. y Velásquez Quispe, C. D. (2017).** *Factores internos y externos de la satisfacción laboral de los trabajadores de la concesionaria de alimentos servicios generales “el piurano” E.I.R.L., Arequipa – 2017.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UN. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5502>

Villena, L. F. (2018). “*Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018.*” [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte de Cajamarca]. Repositorio Institucional UN. <https://hdl.handle.net/11537/14493>

Montoya Cáceres, P., Beio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). 50. work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a chilean state university de Chile. *Revista Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Requelme, M. (s.f). Webyempresas. Satisfacción del Personal (definición, tipos y como medirla [en línea]. <https://www.webyempresas.com/satisfaccion-del-personal-definicion-tipos-y-como-medirla/>

ANEXOS

ANEXO 3: Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 10

Matriz de Operacionalización de Variables: Variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral. Es el tono emocional interno de los empleados de la entidad con respecto a distintos factores en un momento dado (Charry, 2018).	Están determinados por la forma cómo se relacionan en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022. Y la medición se realizara mediante un cuestionario	Estructura Responsabilidad Individual Innovación Servicios y productos	-Reglamento -Condiciones -Ambiente -Reconocimiento -Comunicación -Liderazgo -Confianza -Ayuda -Ideas -Iniciativas -Reto -Motivación - Autoestima -Alentar -Buen trato -Información	Razón

Tabla 11

Matriz de Operacionalización de Variables: Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha presenta actitudes contrarias. Cuando la gente habla de las actitudes del empleado, a menudo a lo que se refiere es a la satisfacción en el trabajo (Sarmiento y Pilaloo, y otros 2020)	Se manifiesta con las competencias laborales logradas por los trabajadores, para favorecer su respuesta al trabajo, Y la medición se realizara mediante un cuestionario	Riesgo y toma de decisiones Apoyo Tolerancia al conflicto Remuneraciones	-Trabajo en equipo -Colaboración -Participación -Retroalimentación -Capacitaciones -La relación con los jefes -Percepción -Intereses -Las condiciones laborales -Desarrollo -Aburrimiento -Control -Sueldo -Comparación de sueldos -Las condiciones del bienestar -Compromiso	Razón

Nota. Variable dependiente

Fuente: elaboración propia del tesista

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Tabla 12

Cuestionario N°1: Clima Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	N° DE ITEMS	PESO (%)	ESCALAS	INSTRUMENTO
Clima Organizacional	Estructura	Reglamento	01.- ¿ Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	4	25%	NUNCA (1) ALGUNA VECES (2) CASI SIEMPRE (3) SIEMPRE (4)	CUESTIONARIO
		Condiciones	02.- ¿ La institución se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras?				
		Reconocimiento	03.- ¿ Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus labores?				
		Ambiente	04.- ¿ La distribución física del ambiente del trabajo, facilitan la realización de mis labores?				
	Responsabilidad Individual	Comunicación	05.- ¿ Existen suficientes canales de comunicación?	4	25%		
		Liderazgo	06.- ¿ Los jefes escuchan los planeamientos que hacen los empleados?				
		Confianza	07.- ¿ Cuanta confianza y apoyo recibe usted de sus gerentes ?				
		Ayuda	08.- ¿ El gerente trata de ayudarles en sus problemas?				
	Innovación	Ideas	09.- ¿ Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?	4	25%		
		Iniciativas	10.- ¿ Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?				
		Reto	11.- ¿ Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?				
		Motivación	12.- ¿ Los jefes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución?				
	Servicios y productos	Autoestima	13.- ¿ Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	4	25%		
		Alentar	14.- ¿ Se estimula a los trabajadores de la municipalidad para rendir al máximo?				
		Buen trato	15.- ¿ Se trata bien a los pobladores que vienen por los servicios?				
		Información	16.- ¿ Se da buena información al usuario que viene atenderse a la municipalidad?				
TOTAL				16	100%		

Nota. El cuestionario N°1, fue tomado de la siguiente tesis titulada: Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión – 2020.

Fuente: Ruiz, 2020, p. 81

Tabla 13

Cuestionario N°2: Clima organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	N° DE ITEMS	PESO (%)	ESCALAS	INSTRUMENTO
Satisfacción laboral	Riesgo y toma de decisiones	Trabajo en equipo	01.- ¿ Los trabajadores cooperan entre sí para un mejor trabajo?	4	25%	NUNCA (1) ALGUNA VECES (2) CASI SIEMPRE (3) SIEMPRE (4)	CUESTIONARIO
		Colaboración	02.- ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?				
		Retroalimentación	03.- ¿ Recibe retroalimentación clara por parte de sus jefes acerca del trabajo?				
		Participación	04.- ¿ Los empleados que trabajan en mi área se ayudan los unos a los otros?				
	Apoyo	Capacitaciones	05.- ¿Los jefes promueven las capacitaciones que se necesitan para el personal?	4	25%		
		La relación con los jefes	06.- ¿ Los jefes expresan reconocimientos por los logros alcanzados ?				
		Intereses	07.- ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados ?				
	Tolerancia al conflicto	Percepción	08.- ¿Las tareas que realizo es percibido como algo sin importancia	4	25%		
		Las condiciones laborales	09.- ¿ Cada empleado asegura sus niveles de logros de trabajo?				
		Desarrollo	10.- ¿ La institución promueve el desarrollo de los empleados ?				
		Control	11.-¿ La institución de trabajo me ofrece las oportunidades de hacer lo mejor que se hace?				
	Remuneraciones	Aburrimiento	12.- ¿ Existe incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias?	4	25%		
		Sueldo	13.- ¿ Está usted conforme con el monto asignado?				
		Comparación de sueldos	14.- ¿ La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?				
		Compromiso	15.- ¿Las remuneraciones estan de acuerdo al desempeño y logros ?				
		Las condiciones del bienestar	16.- ¿ Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?				
TOTAL				16	100%		

Nota. El cuestionario N°2, fue tomado de la siguiente tesis titulada: Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión – 2020.

Fuente: Ruiz, 2020, p. 82

Anexo 5. Cálculo del tamaño de la muestra

Anexo 5.1. Tamaño de muestra

Figura 5

Fórmula para el Cálculo del Tamaño de Muestra para Estimación de parámetros - finitas

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

- P: Probabilidad a favor
- Z: Nivel de confianza
- Q: Probabilidad en contra
- N: Población
- n: Muestra
- E: Error de muestra

Figura 6

Parámetros de nivel de confianza

Parámetros		Valor Z
VALORES DE LA DISTRIBUCIÓN NORMAL ESTANDARIZADA(Z)		
Nivel de confianza (1- α)	Nivel de significancia (α)	Valor Z $\alpha/2$
		Bilateral
90% = 0.90	10% = 0.10	1.64
95% = 0.95	5% = 0.05	1.96
99% = 0.99	1% = 0.01	2.58

Nota. Valor de Z

Fuente: fórmula estadística

Figura 7

Parámetro de probabilidad a favor y en contra

COMPORTAMIENTO DE P y Q		
P	Q=1-P	PQ
0.05	0.95	0.0475
0.10	0.90	0.090
0.20	0.80	0.160
0.30	0.70	0.210
0.40	0.60	0.240
0.50	0.50	0.250
0.60	0.40	0.240
0.70	0.30	0.210
0.80	0.20	0.160
0.90	0.10	0.090
0.95	0.05	0.0475

Nota. Valor de P y Q

Fuente: fórmula estadística

Cálculo

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 40}{0.05^2 \times (40 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 36$$

Anexo 5.2

Tabla 14

Muestra del Cuestionario de Clima Organizacional

Trabajadores	Dim 1: Estructura				Dim 2: Responsabilidad individual				Dim 3: Innovación				Dim 4: Servicios y productos				Dimensiones				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	V1
1	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	10	12	14	10	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	8	8	10	8	34
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	13	13	14	14	54
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	8	10	8	10	36
5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	11	11	11	12	45
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	11	12	12	46
7	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	15	14	15	16	60
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	14	15	15	14	58
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	48
10	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	11	11	11	12	45
11	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	10	10	12	10	42
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	12	10	10	12	44
13	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	8	10	8	8	34
14	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	8	10	8	8	34
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	16	16	16	63
16	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	6	8	8	6	28	
17	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	8	10	10	8	36
18	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	12	10	12	12	46
19	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	8	10	10	8	36
20	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	12	10	12	12	46
21	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	10	10	12	10	42
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	48
23	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	10	12	8	10	40
24	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	10	12	10	10	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	12	12	10	12	46
26	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	7	7	7	7	28
27	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	6	8	8	6	28
28	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	6	7	9	6	28
29	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	6	7	6	6	25
30	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	1	6	6	10	6	28
31	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	14	16	15	16	61
32	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	7	8	8	6	29
33	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	8	10	10	8	36
34	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	12	12	12	13	49
35	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	9	9	10	8	36
36	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	10	10	12	12	44
Total	36																				

Nota. El muestreo no probalístico de la Variable 1, se determinó por la fórmula estadística

Fuente: elaboración propia del tesista

Tabla 15

Muestra del Cuestionario de la Satisfacción Laboral

Trabajadores	Dim 1: Riesgo y toma de decisiones				Dim 2: Apoyo				Dim 3: Tolerancia al conflicto				Dim 4: Remuneraciones				Dimensiones				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	V1
1	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	13	13	15	12	53
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	10	11	12	9	42
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	14	13	14	14	55
4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	9	10	8	10	37
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	48
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	48
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	15	15	15	15	60
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	16	15	16	62
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	48
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	11	12	12	47
11	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	10	10	12	10	42
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	12	10	10	12	44
13	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	8	10	8	8	34
14	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	8	10	8	8	34
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	14	15	16	16	61	
16	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	6	8	8	6	28
17	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	8	10	10	8	36
18	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	12	10	12	12	46
19	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	10	11	11	10	42
20	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	12	10	12	12	46
21	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	10	10	12	10	42
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	12	12	48
23	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	10	12	8	10	40
24	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	10	12	10	10	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	12	12	10	12	46
26	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	9	9	8	9	35
27	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	9	10	10	9	38
28	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	6	7	9	6	28
29	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	12	10	10	12	44
30	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	11	11	11	10	43
31	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	14	14	15	16	59
32	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	7	8	8	6	29
33	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	8	10	10	8	36
34	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	13	10	12	12	47
35	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	10	11	11	10	42
36	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	12	10	12	12	46
Total	36																				

Nota. El muestreo no probalístico de la Variable 2, se determinó por la formula estadística

Fuente: elaboración propia del tesista

Anexo 6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6.1: validación por el Ing. Escurra Lagos Jean Carlos

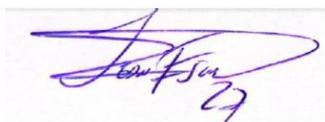
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS	
Título de la investigación:	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.
Línea de investigación	Dirección de empresas de la construcción
Apellidos y nombres del experto:	Escurra Lagos Jean Carlos
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos .Ud.Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO.Asimismo , le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición sera accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillode manera que se queda obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Anexo 6.2: validación por el Ing. Ecurra Lagos Jean Carlos

MATRIZ PARA EVALUACION DE EXPERTOS	
Título de la investigación:	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.
Línea de investigación	Dirección de empresas de la construcción
Apellidos y nombres del experto:	Ecurra Lagos Jean Carlos
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Satisfacción laboral

las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se queda obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Anexo 6.3: validación por el Ing. Díaz Ramos José Andrés

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS	
Título de la investigación:	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.
Línea de investigación	Dirección de empresas de la construcción
Apellidos y nombres del experto:	Díaz Ramos José Andrés
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos .Ud.Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO.Asimismo , le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se queda obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



JOSE ANDRES DIAZ RAMOS
Ingeniero Civil
CIP Nº 261955

Anexo 6.4: validación por el Ing. Díaz Ramos José Andrés

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS	
Título de la investigación:	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.
Línea de investigación	Dirección de empresas de la construcción
Apellidos y nombres del experto:	Díaz Ramos Jose Andres
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Satisfacción laboral

las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se queda obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



JOSE ANDRES DIAZ RAMOS
Ingeniero Civil
CIP Nº 261955

Anexo 6.5: validación por el Ing. Quiroz Gordillo Carlos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS	
Título de la investigación:	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.
Línea de investigación	Dirección de empresas de la construcción
Apellidos y nombres del experto:	Quiroz Gordillo Carlos
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos .Ud.Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO.Asimismo , le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición sera accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillode manera que se queda obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Carlo David Quiroz Gordillo
INGENIERO CIVIL
Reg. CIP N° 247048

Anexo 6.6: validación por el Ing. Quiroz Gordillo Carlos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS	
Título de la investigación:	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.
Línea de investigación	Dirección de empresas de la construcción
Apellidos y nombres del experto:	Quiroz Gordillo Carlos
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Satisfacción laboral

las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la medición sobre la variable en estudio

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
6	¿Cada una de los ítems del instrumento de medición se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de manera que se queda obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Carlo David Quiroz Gordillo
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CIP N° 247048

Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la entidad



SÁNCHEZ
CARRIÓN

ALCALDÍA

GERENCIA
MUNICIPAL

GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN

SUBGERENCIA
DE RRHH

«La muy ilustre y fiel ciudad»
«Tierra clásica de patriotas»

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huamachuco, 19 de julio de 2022

Carta N° 0179-2022-MPSC/SG.RRHH

Señor:

Ing. Santos Paúl Alfaro Honorio

Ciudad:

Asunto : Autorización para aplicar instrumento de proyecto de tesis.

Referencia: Carta N° 185-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez en atención a su solicitud, donde requiere autorización para usar la información de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión para la aplicación de su instrumento de recolección de datos de su proyecto de investigación titulada **“Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, La Libertad, 2022”**.

Mediante la presente se informa que, se autoriza aplicar instrumento de recolección de datos (dos encuestas) a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, con fines exclusivamente académicos, caso contrario queda sujeto a responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause, así como sanciones de carácter penal o legal a las que hubiera lugar.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Dirección: Jr. Ramón Castilla N.° 564 / correo electrónico: sgrh@munihuamachuco.gob.pe / portal institucional: www.munihuamachuco.gob.pe
Huamachuco – Sánchez Carrión – La Libertad - Perú

Fuente: Municipalidad Provincial Sánchez Carrión



SÁNCHEZ
CARRIÓN

ALCALDÍA

GERENCIA
MUNICIPAL

GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN

SUBGERENCIA
DE RRHH

11

«La muy ilustre y fiel ciudad»
«Tierra clásica de patriotas»

«Año del fortalecimiento de la soberanía nacional»

INFORME TÉCNICO N° 62-2022-MPSC/ASES ADM LEG/JEMR.

A : Abg. **GHISSELA JHANET ALTAMIRANO VILLANUEVA**
Subgerente de Recursos Humanos - MPSC

DE : Abg. **JOHANA EUGENIA MOLINA RODRIGUEZ**
Asesor Administrativo Legal de la SG.RR. HH

ASUNTO : Solicita Autorización para aplicación de instrumento de proyecto de tesis.

REF. : Expediente N° 11048-2022-TD-MPSC
Expediente N° 5313-2022-SG.RR. HH-MPSC

FECHA : Huamachuco, 19 de julio de 2022.



Tengo el agrado de dirigirme al despacho de su cargo en atención al documento de la referencia, manifestándole al respecto lo siguiente:

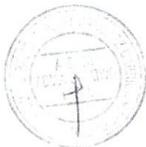
I. ANTECEDENTES:

1.1. A través de escrito de fecha 12 de julio y escrito de fecha 18 de julio del 2022, consignado bajo expediente N° 11048-2022-TD-MPSC y N° 5313-2022-SG.RR. HH-MPSC, respectivamente, el administrado Ing. **SANTOS PAÚL ALFARO HONORIO**, solicita autorización para aplicar encuesta a los trabajadores de la municipalidad y una constancia de autorización, con la finalidad de avanzar con su tesis de Magister que se encuentra realizando.

II. ANÁLISIS:

2.1. Que, el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala en el Artículo IV inciso 1.1. "Principio de Legalidad: - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

2.2. Con escrito de fecha 12 de julio y escrito de fecha 18 de julio del 2022, consignado bajo expediente N° 11048-2022-TD-MPSC y N° 5313-2022-SG.RR. HH-MPSC, respectivamente; el administrado Ing. **SANTOS PAÚL ALFARO HONORIO**, solicita autorización para aplicar encuesta a los trabajadores de la municipalidad y una constancia de autorización, con la finalidad de avanzar con su tesis de Magister que se encuentra realizando.



Fuente: Municipalidad Provincial Sánchez Carrión



- 2.3. De los documentos adjuntados en el expediente administrativo, se verifica la carta N° 185-2022-UCV-VA-EPG-F01/J, de fecha 18 de julio del 2022, en la que el jefe de la Escuela de Postgrado – Trujillo de la Universidad César Vallejo, presenta a su estudiante del programa de maestría en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, el señor **SANTOS PAÚL ALFARO HONORIO** y la vez solicita autorización para que el señor en mención aplique los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada “Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial – Sánchez Carrión, La Libertad”; por lo que, se puede concluir que dicho plan y/o proyecto de tesis, ha pasado por la correspondiente evaluación de su centro universitario.
- 2.4. Así mismo, se verifica que el instrumento de investigación, titulado “Cuestionario N° 1: Clima organizacional”, que consta de 16 preguntas, está dirigida a aplicarse a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, así como el instrumento de investigación, titulado “Cuestionario N° 2: Satisfacción Laboral”, que consta de 16 preguntas; las mismas que, según escrito del mencionado administrado han sido tomada de la Tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán de la Provincia Sánchez Carrión - 2020”, del autor Mg. Ruiz Vergara Marcos Antonio y p. 81, encontrándose los mencionados cuestionarios, validados, en su oportunidad.
- 2.5. Siendo esto así y teniendo en cuenta que, la finalidad de la autorización de aplicar las mencionadas encuestas (instrumentos de investigación) a los trabajadores ediles en las instalaciones de nuestra entidad, es con fines estrictamente académicos; es que se debe autorizar lo solicitado.

III. CONCLUSIÓN:

- 3.1. Proceder con lo solicitado por el administrado, el Ing. **SANTOS PAÚL ALFARO HONORIO**, esto es con la autorización de aplicar instrumentos de investigación (consistente en dos encuestas) a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, cuya información recabada será para fines estrictamente académicos;

IV. RECOMENDACIÓN:

- 4.1. Coordinar la aplicación de la encuesta en determinadas oficinas de nuestra entidad edil, con 05 (cinco) días de anticipación.
- 4.2. Remitir Carta autorizando aplicar los instrumentos de investigación (consistente en dos encuestas), al administrado Ing. **SANTOS PAÚL ALFARO HONORIO**.



Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN

Fuente: Municipalidad Provincial Sánchez Carrión



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AVILA LLACSAHUANGA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022.", cuyo autor es ALFARO HONORIO SANTOS PAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AVILA LLACSAHUANGA LUIS ALBERTO DNI: 09667380 ORCID: 0000-0003-2514-3078	Firmado electrónicamente por: LAVILALL01 el 13-08- 2022 11:47:06

Código documento Trilce: TRI - 0406634