



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y
NEGOCIOS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de
los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén,
2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Autora:

Bach. Chilcon Estela, Maritza Rosabel

(ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7728-6003>)

Asesora:

Dra. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2604-7280>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social: Gestión de
Organizaciones

Pimentel, Perú, 2024.



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, en calidad de asesora de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que se hace entrega es la versión final del Informe de Tesis presentado por el **Bach. Chilcón Estela Maritza Rosabel**, titulado: **Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas, no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

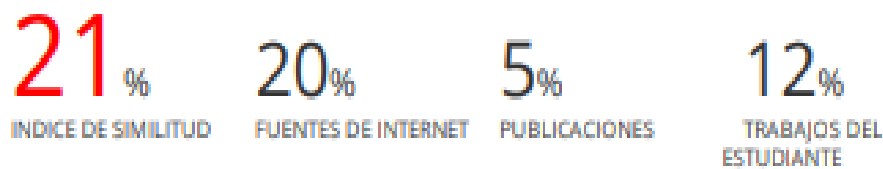
Chiclayo, 11 de marzo del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Weiky Nelly J. Carpio Vásquez", written over a horizontal line.

Dra. Weiky Nelly J. Carpio Vásquez
DNI. N. 40561024

REVISION TURNITIN INFORME FINAL - Bach. Chilcon Estela Maritza Rosabel

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TEMA DE LA TESIS:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS PIRIAS, JAÉN, 2023.

Para optar el Título Profesional de: Licenciado en Administración y Finanzas



Bach. Chilcon Estela Maritza Rosabel

AUTORA



Dra. Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez

ASESORA

Aprobado por el siguiente jurado:



Dr. Ytalo Benjamin Biancato Magni

PRESIDENTE



Mg. Manuel Mezones Saavedra

SECRETARIO



Mg. Henry Chiclayo Vega

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres por ayudarme constantemente a concluir mis estudios y hacer posible el desarrollo de este estudio.

A mi hija por ser mi principal motivo de superación y crecimiento profesional.

Agradecimiento

A mi alma mater por permitirme concluir exitosamente mi carrera profesional.

A los integrantes de la municipalidad por su tiempo e información para terminar mi investigación.

Índice de contenido

Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. DESARROLLO	16
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo de investigación.....	27
3.2. Diseño de investigación.....	27
3.3. Variables y operacionalización.....	27
3.4. Población de estudio.....	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.6. Procedimientos de recolección de datos.....	31
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de los casos.....	30
Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad del cuestionario clima organizacional.....	30
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral.....	31
Tabla 4. Dimensión Autorrealización.....	32
Tabla 5. Dimensión Involucramiento laboral.....	33
Tabla 6. Dimensión Comunicación.....	34
Tabla 7. Dimensión Supervisión.....	35
Tabla 8. Dimensión Condiciones laborales.....	36
Tabla 9. Dimensión Significación de tareas.....	37
Tabla 10. Dimensión Condiciones de trabajo.....	38
Tabla 11. Dimensión Reconocimiento personal o social.....	39
Tabla 12. Variable Clima organizacional.....	40
Tabla 13. Variable Satisfacción laboral.....	41
Tabla 14. Prueba de normalidad.....	42
Tabla 15. Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	43
Tabla 16. Correlación entre clima organizacional y significación de la tarea.....	44
Tabla 17. Correlación entre clima organizacional y condiciones de trabajo.....	45
Tabla 18. Correlación entre clima organizacional y reconocimiento personal o social.....	46

Índice de figuras

Figura 1. Dimensión Autorrealización.....	32
Figura 2. Dimensión Involucramiento laboral.....	33
Figura 3. Dimensión Comunicación.....	34
Figura 4. Dimensión Supervisión.....	35
Figura 5. Dimensión Condiciones laborales.....	36
Figura 6. Dimensión Significación de tareas.....	37
Figura 7. Dimensión Condiciones de trabajo.....	38
Figura 8. Dimensión Reconocimiento personal o social.....	39
Figura 9. Variable Clima organizacional.....	40
Figura 10. Variable Satisfacción laboral.....	41

Resumen

El estudio tuvo por finalidad determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. De acuerdo al marco metodológico, el estudio presenta un enfoque cuantitativo de tipo básica, por su diseño es no experimental de corte transversal y según su nivel es correlacional. La muestra estuvo conformada por 55 trabajadores. Para obtener los datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se pudo comprobar que el clima organizacional tiene un nivel alto, según el 41,82% de los participantes, mientras que la satisfacción laboral es baja, de acuerdo al 40,00% de los encuestados. Concluyéndose: El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023., ya que estadísticamente se tuvo un valor de correlación Rho Spearman de 0,879 y una significancia de $0,000 < 0,05$.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, municipalidad.

Abstract

The purpose of the study was determine how the organizational climate is related to the job satisfaction of the workers of the District Municipality of Las Pírias, Jaén, 2023. According to the methodological framework, the study presents a basic quantitative approach, due to its design it is non-experimental and cross-sectional and according to its correlational level. The sample consisted of 55 workers. To obtain the data, the survey was used and the questionnaire as an instrument, it was possible to verify that the organizational climate has a high level, according to 41.82% of the participants, while job satisfaction is low, according to 40.00 % of the participants. Concluding: The organizational climate is directly and significantly related to the job satisfaction of the workers of the District Municipality of Las Pírias, Jaén, 2023, since statistically there was a Rho Spearman correlation value of 0.879 and a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace décadas, el clima organizacional es considerado como un fenómeno influyente en el comportamiento y bienestar del talento humano que integra una organización, la presencia de un ambiente armonioso facilita las relaciones interpersonales y a la vez fortalece el trabajo en equipo y rendimiento del personal. En muchas entidades públicas, los empleados no reciben recompensas o reconocimientos significativos por su buen desempeño. Esto puede llevar a una falta de motivación y compromiso, y afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo realizado. Además, la falta de crecimiento de oportunidades y desarrollo profesional es otro aspecto problemático. En algunas ocasiones, los empleados pueden encontrar dificultades para acceder a programas de capacitación y desarrollo, lo que limita su crecimiento profesional y puede generar insatisfacción laboral. Estos factores pueden contribuir a un ambiente laboral desmotivador, donde los colaboradores no se sienten valorados ni tienen incentivos claros para alcanzar altos niveles de desempeño.

A nivel mundial, en Latinoamérica en distintas entidades estatales se logró apreciar que abundan varios factores que influyen significativamente en la presencia del clima laboral, siendo estos la falta de oportunidad que tiene el trabajador para poder desarrollarse y crecer profesionalmente generándose así la fuga del capital humano, otros elemento es la débil comunicación que predomina en las entidades, muchas veces la información no se difunde a tiempo o llega incompleta provocándose una descoordinación al momento de ejecutarse las actividades (Gonzales et al., 2021).

Respecto a la satisfacción laboral, en América Latina, según el Diario Economía (2021), los colaboradores públicos tienen un grado regular de satisfacción debido a las demandas laborales que implican algunos cargos siendo la remuneración impropia, además, el trabajador le da gran importancia a las características laborales que se le presta una organización como la autonomía y el reconocimiento a su ardua labor.

En España, el 50% de los trabajadores españoles siente insatisfacción en su trabajo debido a una mala gestión y falta de reconocimiento, además, por la presencia de otros factores como la ausencia de un sueldo justo, la convivencia en un clima hostil, carencias en las condiciones laborales e incluso la propia

personalidad del colaborador, por lo que se sienten atrapados en sus cargos laborales sumado a la incertidumbre económica que atraviesa el país. Entonces, el miedo de renunciar a sus puestos y dejar su zona de confort para empezar desde cero, hace que el personal se mantenga en su puesto a pesar de ser insatisfactorio (Diario El Economista, 2021).

En el marco nacional, en Perú, según el Diario Gestión (2021), un 55% del talento humano manifiesta que tiene miedo fracasar o tener errores en su área de trabajo debido a la presencia de un ambiente psicológicamente negativo, por ello, se debe fomentar la confianza y respaldo hacia el personal con la intención de que se sientan seguros al momento de realizar sus actividades.

Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, el Diario La República (2020), mencionó que solo un 24% de trabajadores peruanos se siente satisfecho con sus labores, y esto debido a que no tienen el reconocimiento suficiente por las labores que realizan, no perciben oportunidades de crecimiento que les haga sentir autorrealizados y a la vez muchas veces no cuentan con herramientas propias o actualizadas que faciliten el trabajo.

A nivel local, en la municipalidad distrital de las Pirias, se pudo apreciar que el clima laboral es débil, lo que repercute en el bienestar y comportamiento de los trabajadores, debido a la existencia de varias particularidades, tales como, la falta de autonomía para cumplir las funciones, acceso a capacitaciones que permita mejorar el conocimiento del personal, varios colaboradores desconocen los valores y objetivos institucionales que son parte de la organización, falta de comunicación entre el equipo de trabajo, poca relación armoniosa entre los compañeros, y sobre todo no se tiene las mejores condiciones de trabajo en relación a infraestructura y equipos tecnológicos, todos estos elementos influyen en la insatisfacción del personal, no permitiendo que su rendimiento sea el adecuado y a la vez la prestación de servicios a la población sea deficiente. Por lo tanto, se tiene como fin encontrar la asociación entre ambos fenómenos estudiados.

Partiendo de lo mencionado, surge como problema general; ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023?, siendo los problemas específicos; 1. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023?

2. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023? 3. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023?

Asimismo, se justifica por las siguientes razones, teóricamente, porque el estudio permitió aportar conocimiento complementario a la comunidad científica en relación a las variables clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual se convertirá en un marco de referencia para futuras investigaciones. Metodológicamente, porque la creación de los instrumentos será de ayuda para otros trabajos que pretendan estudiar los mismos fenómenos. De forma práctica, porque los resultados que se obtengan en relación a las dimensiones analizadas facilitarán a quienes administren la entidad tomar las acciones de mejora. Y de manera social, porque el estudio beneficia a los trabajadores a tener un mayor diagnóstico sobre la realidad del clima laboral mejorando su satisfacción para brindar un mejor servicio de calidad a la comunidad.

Como objetivo general se tuvo; Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. Y como objetivos específicos; 1. Diagnosticar cómo se relaciona el clima organizacional con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. 2. Evaluar cómo se relaciona el clima organizacional con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. 3. Identificar cómo se relaciona el clima organizacional con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Entonces se tiene como hipótesis general; El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. Y como hipótesis nula, El clima organizacional, no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. Asimismo, se consideró las siguientes hipótesis específicas: 1. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. 2. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con las condiciones

de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.

3. El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.

II. DESARROLLO

Se tiene como estudios relacionados a la investigación los siguientes:

A nivel internacional, Pérez (2021), tuvo como objetivo; Definir la incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de una unidad educativa de Ecuador, metodológicamente el trabajo es cuantitativo no experimental de alcance correlacional, la muestra lo conformaron 50 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, como resultado importante se mostró que el clima organizacional tiene un nivel alto de acuerdo al 56% de los encuestados, de manera similar el nivel de satisfacción es alto según el 62% de los participantes, concluyendo: Que el clima organizacional incide sobre la satisfacción laboral según Rho Spearman igual a 0,791 y valor P de 0,000.

Valdiviezo (2018), definió como objetivo; Determinar el grado de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de un fundación policial de Ecuador, para ello realizó un trabajo de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la muestra lo conformaron 35 trabajadores, recurrió a la técnica de la encuesta y del instrumento del cuestionario, demostró que el estado del clima organizacional es medio (44,54%), similarmente la satisfacción laboral también presentó un grado medio (51,33%), concluyendo: Que el clima organizacional guarda una relación significativa con la satisfacción laboral ya que se obtuvo un valor P de $0,000 < 0,05$.

Minaya (2019), tuvo como finalidad; Demostrar cómo se asocia el clima laboral con la satisfacción del personal de una entidad educativa de Ecuador, el marco metodológico corresponde a un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, la muestra lo integraron 35 trabajadores, para la obtención de datos se recurrió al uso de dos cuestionarios, se comprobó que el nivel del clima laboral es adecuado (57,14%) al igual que la satisfacción laboral (47,88%), concluyendo: Que el clima laboral se asocia significativamente con la satisfacción laboral al tenerse un Rho de 0,577 y valor P de 0,000.

A nivel local, Rojas (2022), se propuso como objetivo; Estudiar el grado de asociación entre clima laboral y satisfacción del personal de una entidad pública, para ello, desarrolló un estudio cuantitativo no experimental de alcance correlacional, como muestra se tuvo 86 trabajadores, y como técnica se empleó la encuesta acompañada del cuestionario, como resultado relevante comprobó que el clima laboral tiene una asociación significativa con la significación de tareas, al

tenerse un valor Spearman de 0,641 y Sig. de 0,000., concluyendo: Que el clima laboral tiene una asociación significativa con la satisfacción laboral, al tenerse un valor Spearman de 0,690 y Sig. de 0,000.

Huamán (2022), tuvo como finalidad; Vincular el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de la Sunarp de Pucallpa, el tipo de estudio fue correlacional con un enfoque cuantitativo, la población y muestra es de 60 trabajadores, asimismo, se hizo uso de dos cuestionarios, uno por cada variable, llegándose a comprobar que la significación de tareas se vincula significativamente con la satisfacción laboral, al tener un Rho igual a 0,880 y valor P de 0,000 inferior a 0,05., concluyendo: Que el clima organizacional se vincula significativamente con la satisfacción laboral, al tener un Rho igual a 0,924 y valor P de 0,000 inferior a 0,05.

Díaz (2018), tuvo como finalidad; Analizar de qué forma se correlacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de una dirección policial, el tipo de estudio fue cuantitativo de nivel correlacional, la muestra lo integraron 131 policías, para la obtención de los datos necesarios se aplicaron dos cuestionarios, teniéndose como hallazgo que la significación de tareas y el clima organizacional guardan una correlación directa y significativa, según Rho Spearman de 0,409 y valor P de 0,000., concluyéndose: El clima organizacional y satisfacción laboral guardan una correlación directa y significativa, según Rho Spearman de 0,570 y valor P de 0,000.

Por último, Muñoz (2018), tuvo como objetivo; Relacionar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores del municipio distrital de Chosica, para ello, llevo a cabo un estudio de diseño no experimental de nivel correlacional, el trabajo tuvo como muestra a 117 trabajadores, a quienes para obtener información se les aplicó como instrumento el cuestionario, teniendo como resultado que la significación de tareas se relaciona positivamente con el clima laboral, ya que estadísticamente se tuvo un Rho Pearson de 0,643 y valor P de 0,000., concluyendo: Que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el clima laboral, ya que estadísticamente se tuvo un Rho Pearson de 0,688 y valor P de 0,000.

A nivel local, Calle y Vásquez (2021), definieron como objetivo; Encontrar la relación entre clima organizacional y satisfacción del talento humano de una entidad estatal de la ciudad de Jaén, desarrollaron un trabajo de nivel descriptivo

correlacional siendo el enfoque cuantitativo, para ello, emplearon una muestra de 45 trabajadores, la recogida de datos se logró por medio de dos cuestionarios mediante escala de Likert, como hallazgo importante se logró mostrar que el nivel de clima laboral es medio según el 61%, siendo similar la satisfacción, teniendo un grado medio de acuerdo al 52%, concluyendo: Que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, ya que así lo indica el valor estadístico de Rho Spearman de ,776 y valor P de 0,000.

Serrato (2022), tuvo como finalidad; Conocer el vínculo entre clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital de Jaén, el marco metodológico corresponde a un trabajo cuantitativo de nivel correlacional, de diseño no experimental, el universo fue de 320 trabajadores y la muestra lo integraron 174 trabajadores, el instrumento aplicado fue el cuestionario, demostrándose que el nivel del clima laboral es moderado (60,92%), similarmente la satisfacción laboral es media (52,87%), concluyendo: Que existe un vínculo significativo entre el clima laboral y la satisfacción, al tenerse una correlación igual a 0,575 y significancia de 0,000.

Por último, Vega (2021), definió como objetivo; Estudiar la relación entre clima organizacional y satisfacción del personal de la Sub Región de Jaén, metodológicamente el estudio es no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 49 trabajadores, la obtención de datos se hizo por medio de los cuestionarios, se comprobó que el grado del clima laboral es alto (46,9%), mientras que la satisfacción laboral es moderada (34,7%), concluyendo: Que existe relación directa y significativa entre ambas variables estudiadas, al tenerse un Rho Spearman de 0,879 y valor P de 0,000.

Respecto al marco teórico del estudio, se cuenta con las siguientes definiciones sobre clima organizacional:

García et al. (2020), señalan que el clima organizacional es la totalidad de las circunstancias físicas y el entorno que rodea al personal, influyendo en su grado de satisfacción y rendimiento. Similarmente, Peña (2018), indica que son las particularidades que integran el ambiente laboral que rodean a los profesionales que son parte de una determinada entidad. Por su lado, Uribe (2019), considera que es un constructo psicológico que asume cada persona en relación al contexto de trabajo y a las experiencias diarias que perciben. Herrera et al. (2018), sostienen

que es el producto de la manera en que los integrantes de una institución disponen de la interacción y comportamiento social motivado por sus propios valores y creencias, como también por el entorno externo e interno de la entidad. Por otra parte, Bermejo et al. (2022), mencionan que es un constructo de apreciaciones que tiene un ser humano sobre las relaciones sociales que se dan en un área de trabajo y que influyen en el desarrollo de las funciones. Reyes et al. (2021), indican que son los factores que caracterizan una empresa y que estas parten desde las condiciones de trabajo hasta el trato y compañerismo que percibe cada persona. Por lo tanto, se puede sostener que el clima laboral es la manera de como un individuo percibe y califica el entorno de trabajo, teniendo en cuenta la cultura y comportamiento de todos los miembros que son parte de una entidad y como repercute en rendimiento laboral. Es necesario mencionar, que la presencia de un buen clima laboral permite diversos beneficios a una entidad, tales como; Maximiza el rendimiento de la organización, Minimiza la rotación del talento humano, Promueve el liderazgo participativo y las mismas oportunidades para todos, Promueve la autonomía en el personal, Aumenta el nivel de compañerismo, Se fortalece la confianza y comunicación entre todos los niveles jerárquicos (García et al., 2020).

Por otro lado, existen tipos de clima organizacional, García et al. 2020, menciona los siguientes: *Clima autoritario explotador*; aquí no existe confianza en el personal, quienes gerencian no comportante sus conocimientos y solamente ellos toman decisiones, fomentando el miedo. Además, la comunicación es muy poca y solo se da entre los altos niveles de jerarquía. *Clima autoritario paternalista*; la alta dirección tiene confianza y seguridad en el talento humano, ellos son quienes toman decisiones, pero de vez en cuando también se le permite tomar decisiones al personal, el personal es motivado con recompensas, pero también pueden recibir castigos. La comunicación también es poca, pero si se da entre los diversos niveles de jerarquía. *Clima participativo consultivo*; la alta gerencia tiene confianza en su grupo de trabajo, la gran cantidad de decisiones la toman los directivos, pero cuentan con la participación del personal, el talento necesita satisfacer sus propias necesidades y su estima, aportando para los objetivos de la organización, asimismo se promueve la comunicación entre todo el personal. *Clima participativo en grupo*; existe una gran confianza y compañerismo entre los directivos y el personal, las

decisiones se toman conjuntamente y se realiza una planificación estratégica para poder lograr las metas organizacionales, abunda la comunicación en todos los niveles jerárquicos. Sobre esto, Herrera et al. (2018), sostiene que existen otros tipos de clima organizacional, siendo los que se detallan a continuación: *Clima de servicio*; tiene que ver con las políticas y lineamientos que el talento humano asume para brindar un servicio, es decir, el comportamiento y actitud que muestra el trabajador para brindar un servicio de calidad al usuario o público, satisfaciendo su propia necesidad y la del cliente o población. *Clima de seguridad*; son las percepciones que tiene el talento humano sobre las acciones que la empresa toma en relación a seguridad y salud laboral, entonces esto involucra los estilos de liderazgo, higiene laboral, y todas las acciones que asume la organización para poner a salvo al personal de algún tipo de riesgo o accidente en el trabajo. *Clima de comunicación*; este tipo de clima se basa en las prácticas y los canales de comunicación que se dan dentro de la entidad, entonces aquí abunda la información en las distintas áreas de trabajo, permitiendo que el trabajo sea más efectivo y a la vez se promueva la unión y el trabajo en equipo. *Clima ético*; son las percepciones que tiene el talento humano en relación a los valores y conductas al momento de tomarse decisiones, asumiéndose todo tipo de responsabilidad por las acciones que se tomen, por lo tanto, el colaborador asume que el reflejo de las actitudes y comportamientos es la esencia y cultura de una organización. *Clima de flexibilidad*; son las apreciaciones que se tiene a la organización sobre la manera de actuar y el tipo de respuesta que esta pueda tener a las situaciones o adversidades que surjan, y como establecen las estrategias para superar una crisis. *Clima afectivo*; son las apreciaciones que tiene el talento humano sobre las emociones que tiene los compañeros de trabajo y como es que hacen uso de estas para poder contribuir con el logro de los objetivos, entonces en base a esto el individuo crea su propio concepto. *Clima del perdón*; tiene que ver con la percepción que tiene el colaborador hacia la organización sobre la flexibilidad y tolerancia que se le puede tener al personal para perdonar algún tipo de error o falla que tenga en el desarrollo de sus funciones. *Clima de innovación*; es el grado de percepción que tiene el colaborador sobre las oportunidades de crecimiento y el impulso de creación e innovación que la entidad promueve para realizar cosas diferentes, brindando apoyo y seguridad para culminar con éxito un proyecto.

Asimismo, Reyes et al. (2021), sostienen que existen variables que se asocian al clima laboral, considerándose las siguientes: *Motivación*; son las ganas y empuje que pone un individuo para poder lograr un propósito, siendo este a la vez un factor primordial para el crecimiento exitoso de la entidad. Por lo tanto, la persona motivada es capaz de lograr altos índices de desempeño. *Satisfacción*; es un estado emocional positivo que tiene el talento humano hacia las actividades que desarrollo dentro de su contexto laboral, influyendo diversos factores, desde el buen trato en equipo, condiciones de trabajo, la comunicación, entre otros. *Estrés laboral*; es un proceso que manifiesta un estado negativo en el individuo, lo cual percibe que el desarrollo de sus tareas y convivencia en el trabajo puede ser una amenaza o peligro para su salud. *Burnout*; es un síntoma de cansancio que presenta una persona lo que se asocia al ambiente de trabajo, afectando el comportamiento del individuo para desenvolverse eficazmente en el trabajo. *Compromiso*; es la representación del acuerdo y responsabilidad que asume una persona hacia las funciones que desempeñará en una entidad, además, del interés que tendrá hacia el cumplimiento de las metas establecidas. *Innovación*; es el proceso de transformar ideas en proyectos concretos que ayuden a mejorar el contexto laboral, y ayuden a la empresa a tener un mejor rendimiento, imagen y posicionamiento en el mercado. *Trabajo en equipo*; es la unión y trabajo en conjunto de todo el personal para poder concretar metas que han sido trazadas, entonces, se toman decisiones en grupo para poder elegir la mejor. *Comunicación*; es el procedimiento de saber difundir la información entre todo el talento humano, y se trabaje propiamente sin generarse conflicto ni desconfianza, fortaleciéndose las relaciones interpersonales. *Liderazgo*; es un proceso transformacional que busca influir y dirigir tanto de manera individual como grupal, a fin de lograrse los objetivos que se han fijado, fortaleciéndose el clima laboral. *Cultura organizacional*; es un conjunto de valores y costumbres compartido ente los integrantes de una organización, los mismos que se convierten en la esencia e imagen de la organización.

Respecto a las teorías que se asocian al clima laboral, se encuentra la teoría de la necesidad de Maslow (1943), quien vincula a la motivación con el clima organizacional, sustentando que el ser humano tiene diversas necesidades de acuerdo a un orden, siendo cuatro de ellas básicas y que deben ser alcanzadas para poder llegar a la quinta que tiene que ver con la necesidad de crecimiento y

que implica alcanzar el respeto, y el reconocimiento por todo lo logrado y el esfuerzo realizado. Por otra parte, se encuentra la teoría X y Y de McGregor (1960), quien sustenta que el talento humano se desenvuelve bajo dos direcciones, el enfoque X, explica que el individuo produce mejor cuando este es presionado o amenazado, por ende, no le gusta trabajar y constantemente evita hacerlo, no asume responsabilidades, mientras que la teoría Y, menciona que el individuo realiza su trabajo porque le gusta y requiere trabajar, entonces las ganas de trabajar nace por naturaleza propia, el personal se compromete con la consecución de los objetivos, asume responsabilidades y toma decisiones importantes.

Respecto a las dimensiones que permiten medir el clima organizacional, se considera los expuestos por, García et al. (2020), siendo los siguientes:

Autorrealización: Amasifuén et al. (2022), indican que es el grado de satisfacción que tiene una persona por haber culminado alguna meta importante en su vida y a la vez le permite sentirse plenamente exitoso. Ponce et al. (2022), mencionan que es el proceso de sentirse realizado y satisfecho por haber alcanzado propósitos personales y profesionales habiendo hecho uso de recursos propios. Según García et al. (2020), es un estado de paz y regocijo que se produce en el ser humano a raíz de haber obtenido alguna meta o haber hecho un sueño realidad. **Involucramiento laboral;** Amasifuén et al. (2022), señalan que es un estado de compromiso que muestra el talento humano al momento de asumir un cargo y las funciones que se le asigna como tal, debiendo ser eficiente y responsable. García et al. (2020), mencionan que es un estado de identificación hacia la organización por parte de una persona, preocupándose y tomando interés por realizar sus funciones de la mejor manera. Ponce et al. (2022), indican que es el reconocimiento psicológico que tiene el talento hacia su organización, relacionando su actitudes, valores y compromiso con su desempeño laboral. **Comunicación:** Amasifuén et al. (2022), sostienen que es la acción de difundir un conjunto de ideas o mensajes hacia terceros, con la intención de que se pueda trabajar de manera coordinada. García et al. (2020), indican que es un mecanismo de intercambio de mensajes que se da entre dos individuos a más, el cual puede darse por diversos canales, ya sea oral, escrito o por plataformas digitales. Ponce et al. (2022), es una manera de expresión donde el ser humano, transmite, opina y muestra sus emociones sobre algún tema en común, buscando escuchar y ser escuchado.

Supervisión: Amasifuén et al. (2022), es el acto de fiscalizar los diversos procesos y operaciones que son ejecutados por un grupo de personas a fin de establecer mecanismos de mejora o fortalecimiento. García et al. (2020), señalan que es un conjunto de actividades de control que se enfocan en detectar algún tipo de error en las actividades que llevan a cabo el personal y de esta manera no se perjudiquen las metas trazadas. Ponce et al. (2022), refieren que es una actividad realizada por un líder con la intención de dirigir y orientar que los trabajos que se realicen se den de la mejor manera, buscándose la mayor eficacia en los procesos. Condiciones de trabajo: Amasifuén et al. (2022), son las comodidades que brinda la entidad al personal que lo integra para que estos puedan desenvolverse efectivamente en su zona laboral. García et al. (2020), indican que son las particularidades que definen la situación laboral del talento humano, influyendo en su manera de organizarse, realización de trabajo y su grado de complacencia. Por su parte, Ponce et al. (2022), refieren que son aspectos laborales que deben garantizar la integridad y salud del personal, desde la infraestructura hasta el equipamiento.

Respecto a la variable satisfacción laboral, surgen las siguientes definiciones: Vargas et al. (2019), define a la satisfacción laboral como respuestas afectivas y emocionales de una persona ante las condiciones y factores que viven en el trabajo. Millones (2022), sostiene que es un agente mediador entre las características de trabajo y las consecuencias organizacionales, por ello, es relevante que las entidades fortalezcan las necesidades de la empresa con las del personal que lo integran. Por su lado, Cabrera et al. (2022), manifiestan que es el bienestar que siente un grupo de personas que son parte de una organización, lo cual incide en sus metas personales e institucionales. Para Boada (2019), es una posición de armonía y felicidad de un individuo que está vinculada a al rendimiento en su área de trabajo y su entorno, funcionando como gran determinante para el crecimiento de la empresa. Según Pujol (2018), es el nivel de conformidad que presenta una persona sobre su trabajo, evidenciando si le gusta o no las funciones que realiza, todo esto se evidencia en el comportamiento y rendimiento laboral. Cuesta (2020), señala que es el total de las actitudes y emociones que son parte del talento humano y que tienen incidencia sobre los resultados que puedan lograr una institución. Por lo tanto, se puede definir a la satisfacción laboral como una

sensación positiva que tiene un individuo sobre el entorno laboral que lo rodea y que influye en su conducta laboral.

Pujol (2018), menciona sobre la importancia de la satisfacción laboral dentro de las organizaciones, ya que la presencia de este fenómeno permite que el trabajador se involucre y ayude voluntariamente a sus compañeros a realizar el trabajo y cumplir con las metas, el talento humano satisfecho es capaz de alcanzar altos niveles de rendimiento que a la vez permiten que la organización se desarrolle exitosamente.

Por su lado, Cuesta (2020), señala que existen factores que ayudan a mejorar la satisfacción laboral, siendo estas: el fortalecimiento de lazos entre el talento humano, ya que una relación a base de respeto influye en el clima laboral y la motivación para trabajar; Incentivar al colaborador, es decir motivarlo con algunas acciones como por ejemplo darle la oportunidad de ascender laboralmente; Fomentar el trabajo en equipo, se debe incentivar la unión y sinergia entre los colaboradores para lograr efectivamente las metas; Promover capacitaciones continuas, realizar cursos taller que permitan aumentar y mejorar el conocimiento del trabajador; Brindar adecuadas condiciones de trabajo como los equipos adecuados para desenvolverse adecuadamente.

Asimismo, Cuesta (2020), indica que también existen factores que provocan insatisfacción laboral, siendo estas: Baja remuneración, existen profesionales que cuentan con buenos estudios y habilidades pero muchas veces el sueldo que perciben no lo compensa; Malas relaciones interpersonales, cuando existe poca comunicación entre los colaboradores y la alta dirección; No existe posibilidades de ascender laboralmente, el colaborador busca crecer de manera personal y profesional pero no siempre se le permite ascender de puesto; Inapropiadas condiciones de trabajo, no se le da el espacio ni las herramientas adecuadas para realizar las labores.

Respecto a las teorías que se asocian a la satisfacción laboral, se tiene la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la cual fundamenta que las organizaciones están conformadas por un grupo de talento humano y que tiene como misión cumplir con los objetivos, dándose origen a dos factores, el factor higiene que está ligado a la insatisfacción y tiene poco efecto a largo plazo, aquí surgen diversas particularidades como las necesidades económicas, las políticas

organizacionales, el compañerismo entre el personal de trabajo, el entorno físico, la seguridad laboral, los procesos de fiscalización y la seguridad y salud en el trabajo. El otro factor es la motivación, que influye directamente en la satisfacción del trabajador, donde intervienen agentes como el logro y el reconocimiento y la independencia laboral y el grado de responsabilidad en el cumplimiento de las funciones. Otra teoría, es la de las relaciones humanas de Mayo (1931), este enfoque sostiene que dentro de las organizaciones lo más importante y valioso es el talento humano y por ello se le debe tratar bien y fortalecer sus conocimientos para una mejor producción, entonces, la teoría explica que una entidad no debe ser vista como sistema de máquinas sino como un total de individuos que la integran, promueve las relaciones humanas entre todo el personal, el colaborador debe gozar de autonomía para realizar eficazmente sus funciones, se debe generar confianza y seguridad entre los compañeros de trabajo, debe existir bastante manejo de inteligencia emocional.

Sobre las dimensiones que ayudan a medir la satisfacción laboral, se tienen en cuenta las propuestas por Vargas et al. (2019), siendo las siguientes:

Significación de la tarea: es la capacidad de atención que se le da al trabajo en relación a las funciones y responsabilidades que demanda el tipo de puesto laboral. Por su parte, Trujillo y García (2018), sostienen que es el nivel de impacto que tiene un individuo sobre las actividades diarias que realiza en su área de trabajo, y que le da valor a lo que hace. Condiciones de trabajo: son las facilidades que le otorga el contratante a sus colaboradores, para que puedan realizar un trabajo óptimo que permita llegar a las metas. Para Trujillo y García (2018), son las circunstancias que tienen incidencia en la manera en que se trabaja, lo cual al no contarse con las mejores condiciones podría generar estrés o ansiedad en el trabajador. Reconocimiento personal o social: es un proceso de reconocimiento al trabajador por su ardua labor y por todos los logros que alcanzado dentro de la organización. Según Trujillo y García (2018), es el reconocimiento por parte de los directivos hacia el trabajador, alentándolo, compartiendo y celebrando el éxito que han logrado, fortaleciéndose las relaciones significativas entre sí.

Respecto al marco conceptual, se tiene las siguientes definiciones: Ansiedad: sensación de desesperación y de inquietud que percibe el ser humano al momento de tener inseguridades o miedos relacionados a su trabajo o factores

personales (Real Academia Española, 2023). Autonomía: es un proceso que permite al individuo actuar con libertad y criterio para tomar decisiones que involucren criterios laborales (Real Academia Española, 2023). Complacencia: es un proceso que implica complacerse a sí mismo al trabajador, ya sea por las experiencias gratas que percibe en el trabajo y por las actividades que ejecuta (Real Academia Española, 2023). Eficacia: es un instrumento que mide la calidad de las operaciones que se dan en una organización (Iglesias, 2018). Estrés: es un proceso de agotamiento mental que se da a raíz de la exigencia de un gran rendimiento que es muy superior al normal, y que está asociada a las emociones (Real Academia Española, 2023). Incidencia: es el grado de influencia que tiene una acción sobre una determinada cosa o proceso (Real Academia Española, 2023). Independencia laboral: es la capacidad de libertad que posee un trabajador para poder realizar su actividad profesional (Iglesias, 2018). Innovación: es un conjunto de pasos que permite llevar a cabo el desarrollo de nuevas ideas, productos o servicios que serán útiles para una mejor producción y competitividad (Iglesias, 2018). Integridad: es un valor que permite percibir a una persona como honesta, respetuoso y que le permite actuar correctamente en base a sus principios (Iglesias, 2018). Liderazgo: es la habilidad que tiene un individuo para poder dirigir y a la vez influir en otro grupo de personas a lograr los objetivos en común que se pretendan lograr (Iglesias, 2018). Sinergia: es la unión de dos fuerzas a más que permite a las personas poder encontrar la solución a un determinado problema (Real Academia Española, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

El estudio fue tipo básica, es aquella que permite mejorar la comprensión de las teorías y a la vez sirve como cimiento para el estudio aplicado (Naranjo et al., 2018).

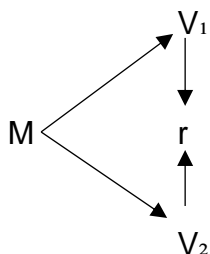
Asimismo, es de enfoque cuantitativo, ya que se empleó el uso de estadística para poder resolver las interrogantes del estudio y a la vez contrastar las hipótesis (Naranjo et al., 2018).

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de estudio fue no experimental, ya que no se altera el orden de las variables simplemente se respeta su naturaleza (Naranjo et al., 2018).

Por su nivel fue correlacional, sobre esto, Naranjo et al. 2018, menciona que tienen la capacidad de poder determinar el grado de asociación entre diversos fenómenos, estableciéndose su intensidad de correlación.

Se representa de la siguiente forma:



Donde:

M = Muestra de estudio.

V₁ = Clima organizacional

V₂ = Satisfacción laboral

R = Relación.

3.3. Variables y operacionalización.

V₁ = Clima organizacional

V₂ = Satisfacción laboral

Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	INSTRUMENTOS	FUENTES O INFORMANTES
Clima organizacional	García et al. (2020), señalan que el clima organizacional es la totalidad de las circunstancias físicas y el entorno que rodea al personal, influyendo en su grado de satisfacción y rendimiento.	Es el entorno laboral que se mide mediante sus dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión, condiciones de trabajo.	Autorrealización Involucramiento laboral Comunicación Supervisión Condiciones laborales	Crecimiento personal Gestión por competencias Capacitaciones Compromiso Logros Identificación Información Interacción Relaciones interpersonales Apoyo Control Mejoramiento Trato justo Infraestructura Entorno laboral	Escala ordinal	Cuestionario	Trabajadores del municipio distrital de las Pirias

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN	INSTRUMENTOS	FUENTES O INFORMANTES
Satisfacción laboral	Vargas et al. (2019), define a la satisfacción laboral como respuestas afectivas y emocionales de una persona ante las condiciones y factores que viven en el trabajo.	Son emociones afectivas que se miden a través de sus dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo y Reconocimiento personal o social.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal o social	Autorrealización Complacencia Distribución física Horario Compañerismo Agradecimiento Motivación	Escala ordinal	Cuestionario	Trabajadores del municipio distrital de las Pírias

3.4. Población de estudio.

De acuerdo a López (2017), es aquello equivalente a un total de unidades o elementos que conforman un estudio y que son sometidos teóricamente o estadísticamente. Para el presente trabajo de investigación, se tuvo en consideración a los 55 trabajadores que son parte del municipio distrital de las Pirias.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica empleada fue la encuesta, López (2017), sostiene que es un mecanismo de estudio que consiste en aplicar a un conjunto de personas para obtener datos y estudiar un fenómeno.

Mientras que el instrumento usado fue el cuestionario, sobre esto, López (2017), sostiene que es una serie de preguntas estructuradas que tienen como finalidad ayudar a resolver un fenómeno.

Fiabilidad

Tabla 1

Resumen de los casos

		N	%
Casos	Válido	55	100%
	Excluido	0	0
Total		55	100%

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario clima organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,902	20

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach es superior a 0.8 ($\alpha = 0.902 > 0.8$) se pudo comprobar que el instrumento a aplicar para medir el nivel de Clima organizacional es muy fiable.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,894	10

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach es superior a 0.8 ($\alpha = 0.894 > 0.8$) se pudo comprobar que el instrumento a aplicar para medir el nivel de Satisfacción laboral es muy fiable.

Validación

Los cuestionarios aplicados fueron validados por tres expertos relacionados al fenómeno estudiado.

3.6. Procedimientos de recolección de datos.

Se inició el trabajo de investigación solicitando autorización a la empresa para el levantamiento de los datos aplicando el instrumento.

Se realizó la elaboración de los instrumentos uno por cada fenómeno analizar, el correspondiente al clima laboral estuvo compuesto por 20 ítems, en cambio, el cuestionario de satisfacción laboral contiene 10 ítems, una vez que se obtenga el consentimiento informado por el titular de la institución, se procederá a recolectar la información.

A la población de estudio se le permitió un tiempo de 10 a 15 minutos para que anónimamente puedan dar su apreciación sobre los fenómenos estudiados.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se desarrolló la estadística descriptiva e inferencial, para de esta manera poder resolver las hipótesis y terminar en conclusiones.

Los datos han sido ingresados y tratados en el programa estadístico SPSS, para después los resultados ser presentados en tablas y figuras.

La fiabilidad de los instrumentos se realizó por el coeficiente Alfa de Cronbach, mientras que para poder establecer el coeficiente de correlación primeramente se realizó una prueba de normalidad.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se presenta los resultados obtenidos según las dimensiones del clima organizacional:

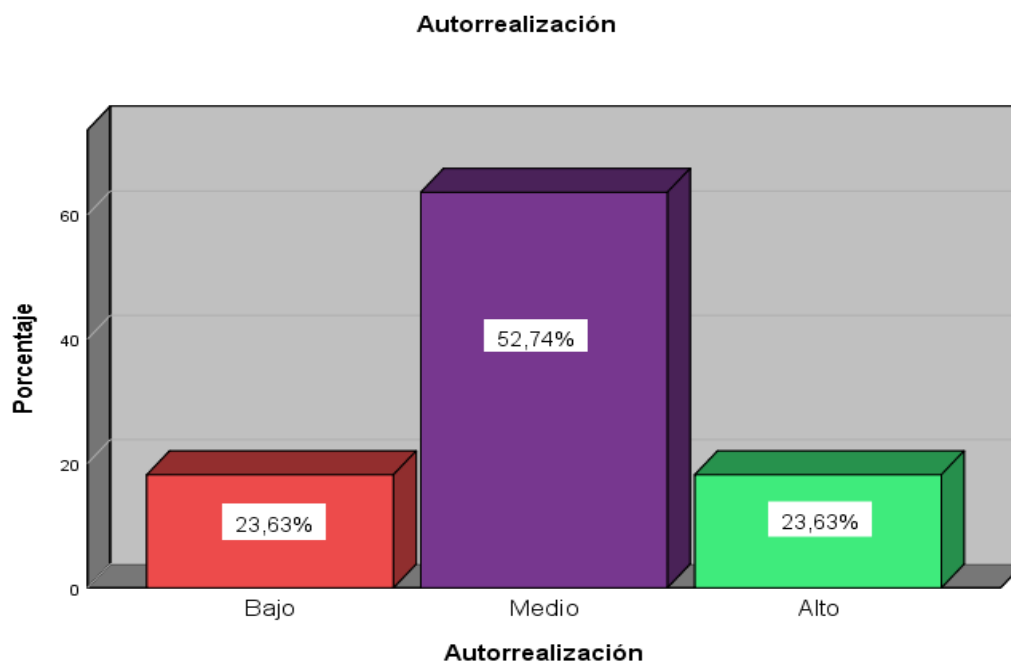
Tabla 4

Dimensión Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	13	23,63	23,63
	Medio	29	52,74	52,74
	Alto	13	23,63	23,63
	Total	55	100,0	100,0

Figura 1

Dimensión Autorrealización



Nota. Según la tabla 4 y figura 1, el 23,63% de los participantes considera el nivel de autorrealización como bajo, el 52,74% lo estima como medio y para el 23,63% es alto.

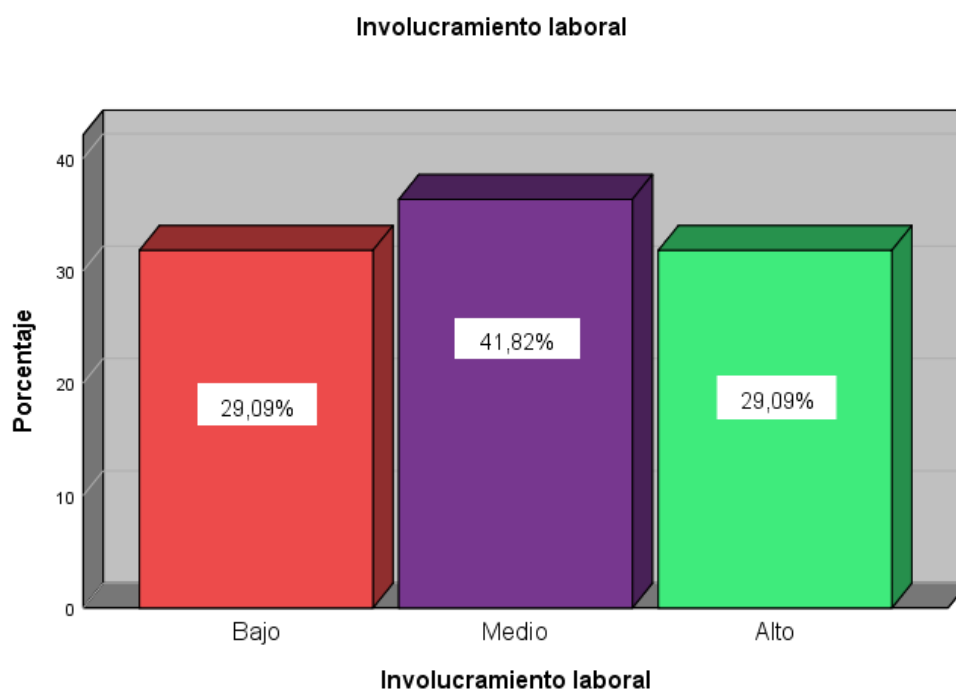
Tabla 5

Dimensión Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	16	29,09	29,09
	Medio	23	41,82	41,82
	Alto	16	29,09	29,09
	Total	55	100,0	100,0

Figura 2

Dimensión Involucramiento laboral



Nota. Según la tabla 5 y figura 2, el 29,09% de los participantes considera el nivel de involucramiento laboral como bajo, el 41,82% lo estima como medio y para el 29,09% es alto.

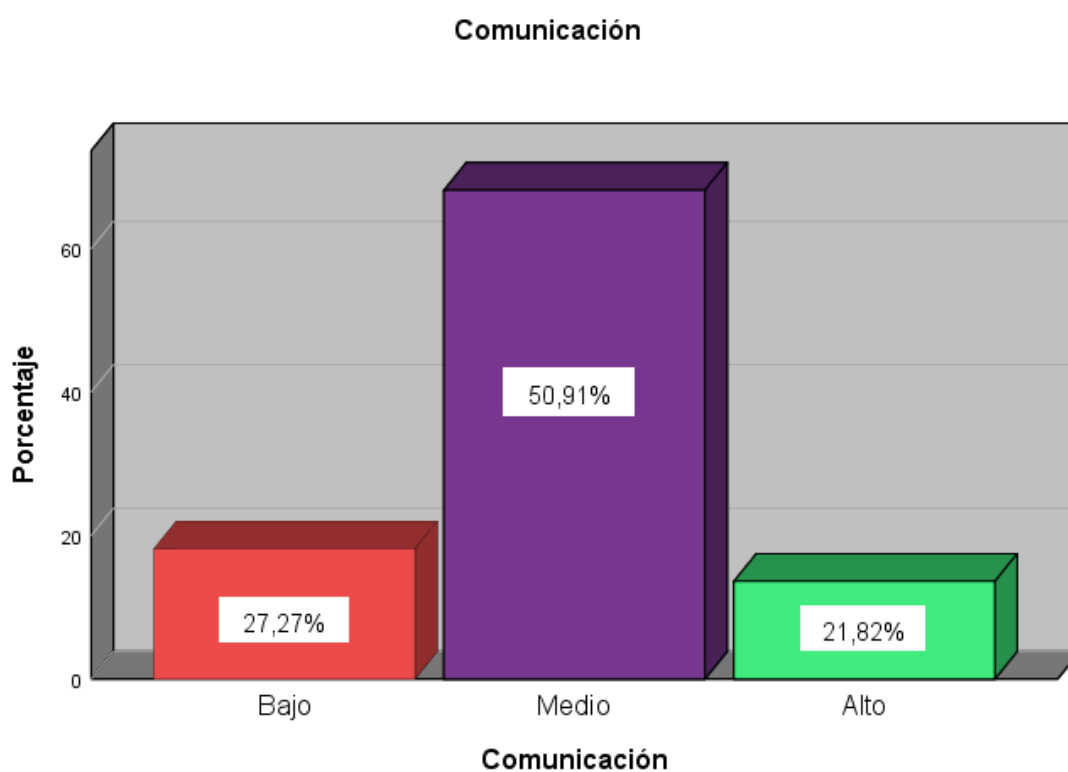
Tabla 6

Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	15	27,27	27,27
	Medio	28	50,91	50,91
	Alto	12	21,82	21,82
	Total	55	100,0	100,0

Figura 3

Dimensión Comunicación



Nota. Según la tabla 6 y figura 3, el 27,27% de los participantes considera el nivel de comunicación como bajo, el 50,91% lo estima como medio y para el 21,82% es alto.

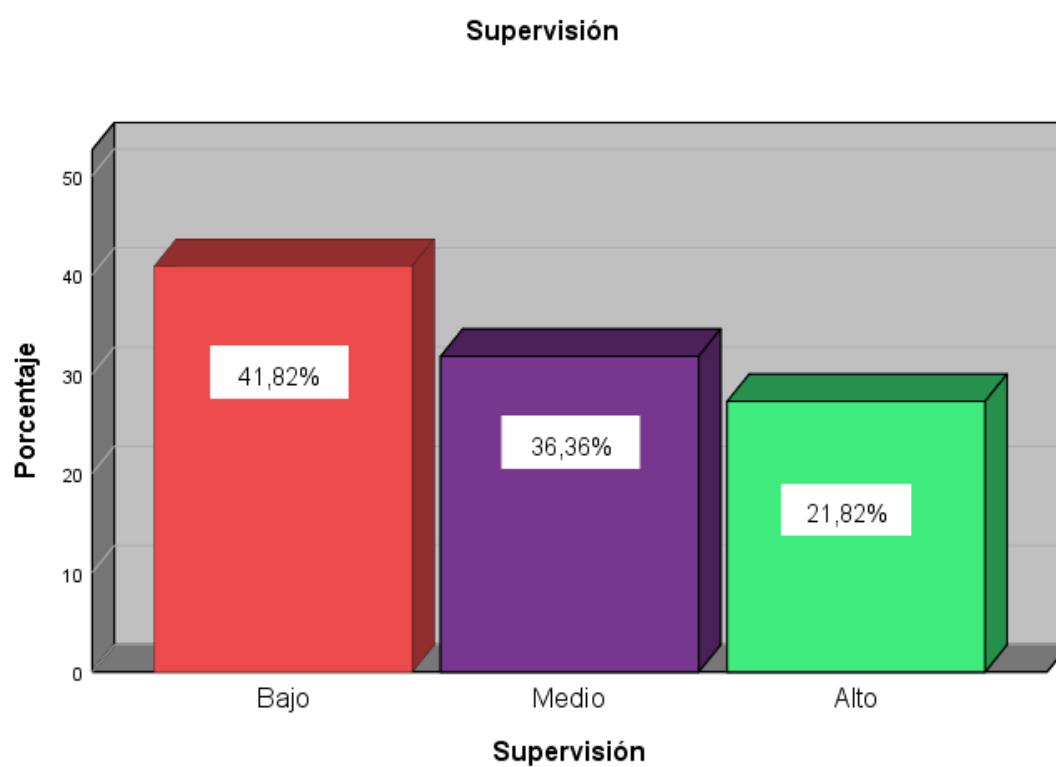
Tabla 7

Dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	23	41,82	41,82
	Medio	20	36,36	36,36
	Alto	12	21,82	21,82
	Total	55	100,0	100,0

Figura 4

Dimensión Supervisión



Nota. Según la tabla 7 y figura 4, el 41,82% de los participantes considera el nivel de supervisión como bajo, el 36,36% lo estima como medio y para el 21,82% es alto.

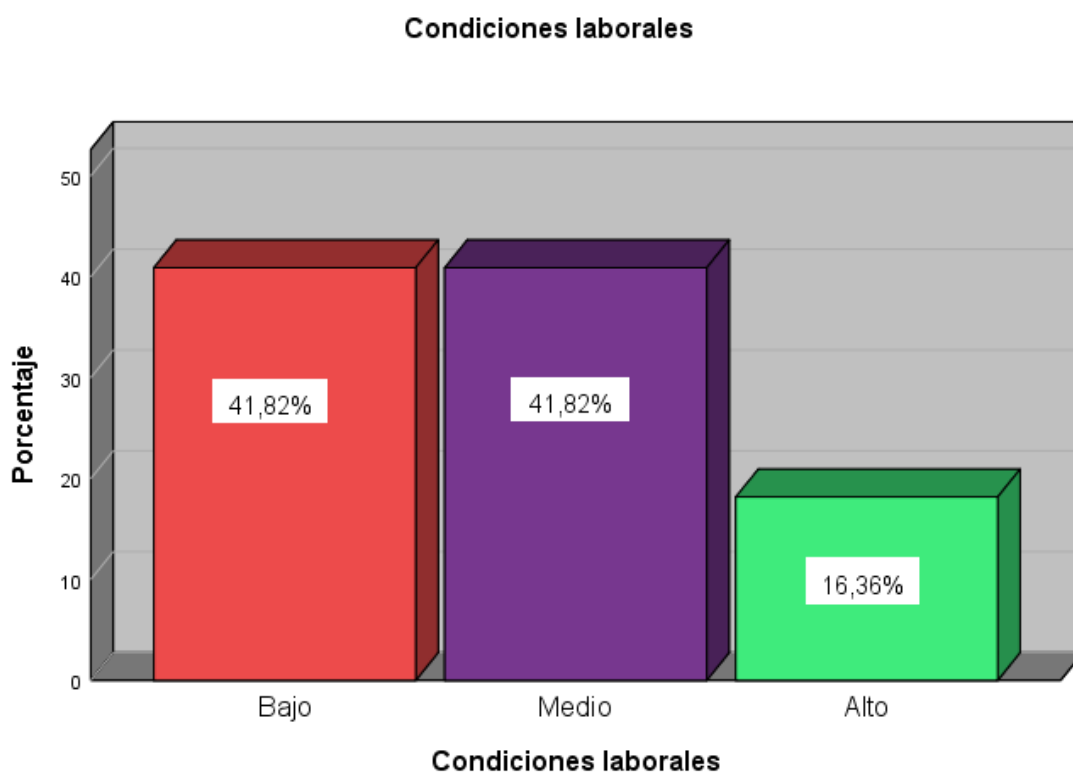
Tabla 8

Dimensión Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	23	41,82	41,82
	Medio	23	41,82	41,82
	Alto	9	16,36	16,36
	Total	55	100,0	100,0

Figura 5

Dimensión Condiciones laborales



Nota. Según la tabla 8 y figura 5, el 41,82% de los participantes considera el nivel de las condiciones laborales como bajo, el 41,82% lo estima como medio y para el 16,36% es alto.

Se presenta los resultados obtenidos según las dimensiones de la satisfacción laboral:

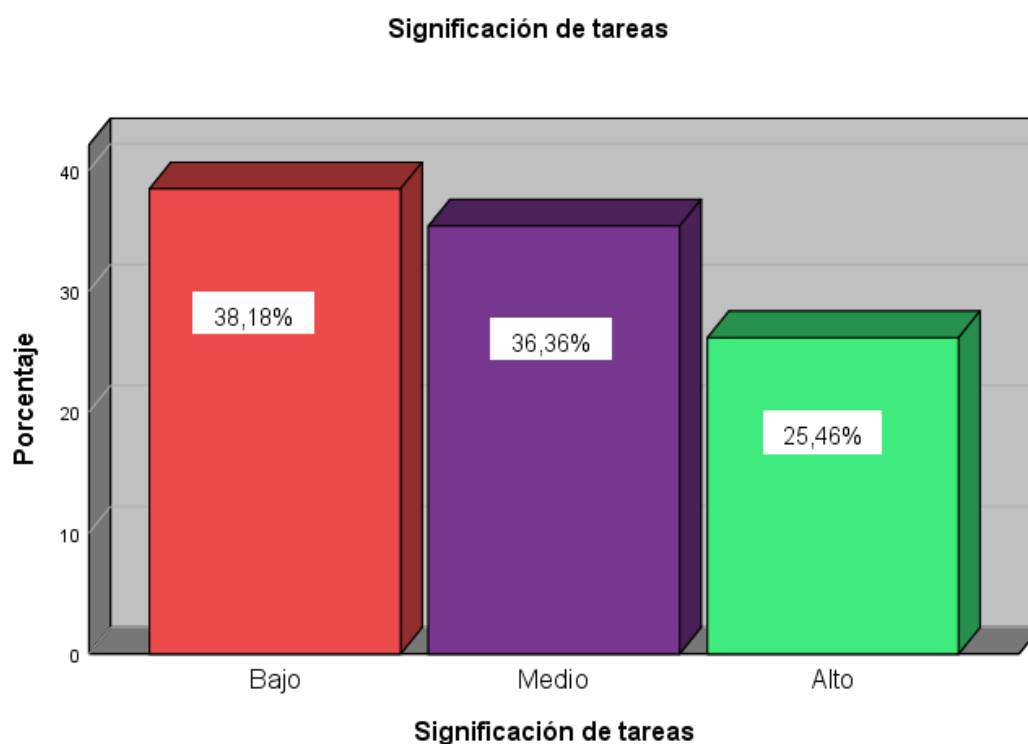
Tabla 9

Dimensión Significación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	21	38,18	38,18
	Medio	20	36,36	36,36
	Alto	14	25,46	25,46
	Total	55	100,0	100,0

Figura 6

Dimensión Significación de tareas



Nota. Según la tabla 9 y figura 6, el 38,18% de los participantes considera el nivel de la significación de tareas como bajo, el 36,36% lo estima como medio y para el 25,46% es alto.

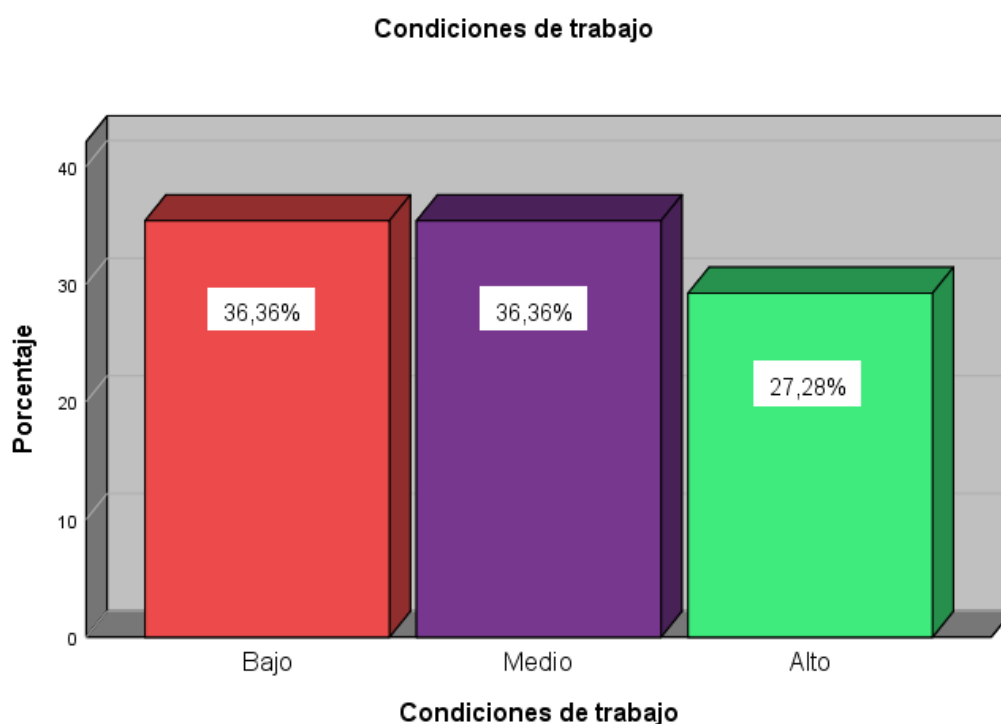
Tabla 10

Dimensión Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	20	36,36	36,36
	Medio	20	36,36	36,36
	Alto	15	27,28	27,28
	Total	55	100,0	100,0

Figura 7

Dimensión Condiciones de trabajo



Nota. Según la tabla 10 y figura 7, el 36,36% de los participantes considera el nivel de las condiciones de trabajo como bajo, el 36,36% lo estima como medio y para el 27,28% es alto.

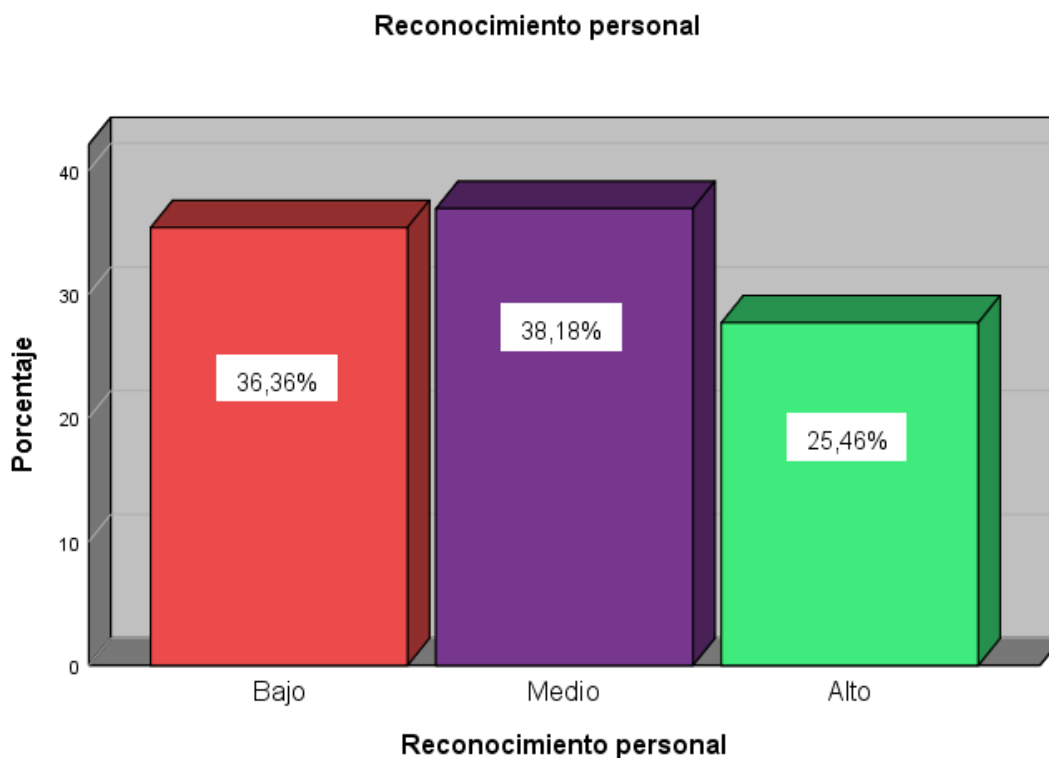
Tabla 11

Dimensión Reconocimiento personal o social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	20	36,36	36,36
	Medio	21	38,18	38,18
	Alto	14	25,46	25,46
	Total	55	100,0	100,0

Figura 8

Dimensión Reconocimiento personal o social



Nota. Según la tabla 11 y figura 8, el 36,36% de los participantes considera el nivel del reconocimiento personal o social como bajo, el 38,18% lo estima como medio y para el 25,46% es alto.

A continuación, se presenta los resultados por cada variable:

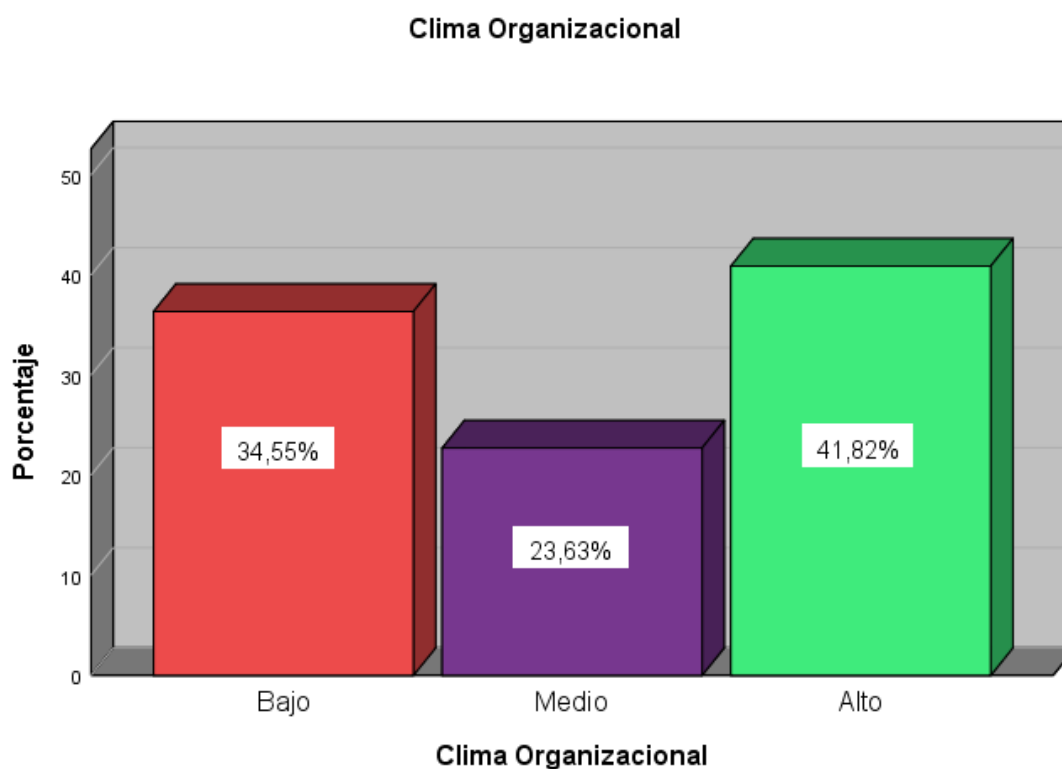
Tabla 12

Variable Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	19	34,55	34,55
	Medio	13	23,63	23,63
	Alto	23	41,82	41,82
	Total	55	100,0	100,0

Figura 9

Variable Clima organizacional



Nota. Según la tabla 12 y figura 9, el 34,55% de los participantes considera el nivel del clima organizacional como bajo, el 23,63% lo estima como medio y para el 41,82% es alto.

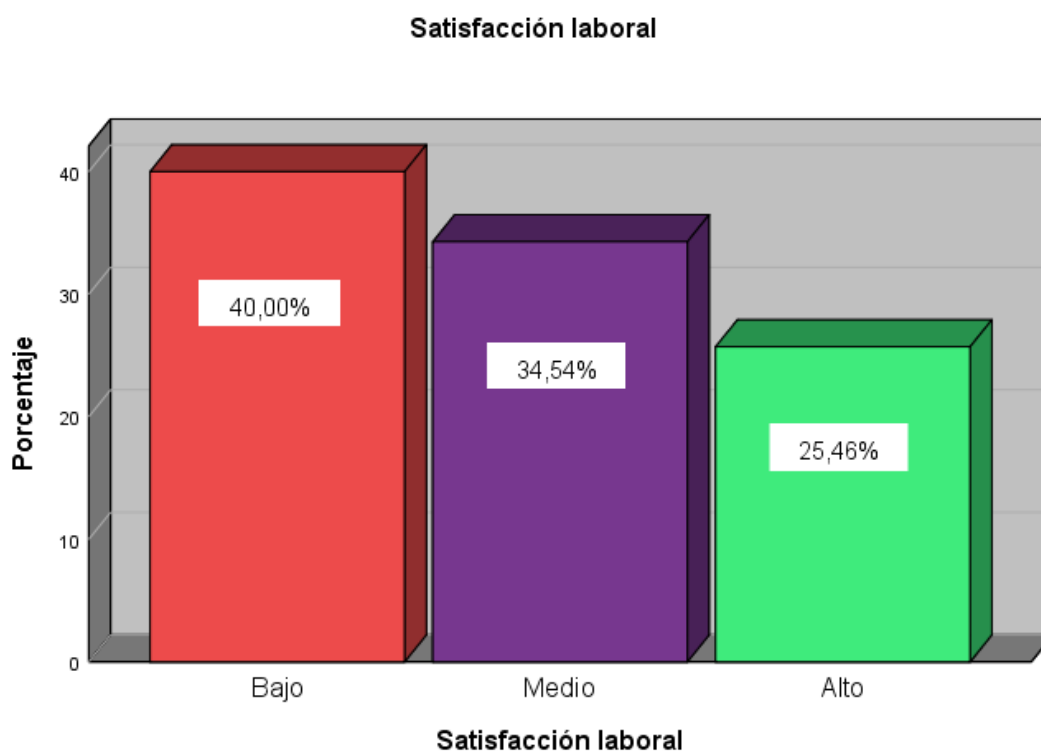
Tabla 13

Variable Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	22	40,00	40,00
	Medio	19	34,54	34,54
	Alto	14	25,46	25,46
	Total	55	100,0	100,0

Figura 10

Variable Satisfacción laboral



Nota. Según la tabla 13 y figura 10, el 40,00% de los participantes considera el nivel de la satisfacción laboral como bajo, el 34,54% lo estima como medio y para el 25,46% es alto

Se realizó una prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos y determinar el coeficiente de correlación:

Tabla 14

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,907	55	0,000
Satisfacción laboral	0,921	55	0,000
Dimensión Significación de tareas	0,803	55	0,001
Dimensión Condiciones de trabajo	0,877	55	0,003
Dimensión Reconocimiento personal o social	0,869	55	0,000

Nota. Debido a que la muestra es superior a 50, se aplicó el estadístico Kolmogorov Smirnov, obteniéndose que tanto las variables y dimensiones no se ajustan a una distribución normal (Sig. < 0.05), por lo que se empleó una prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Se presenta las siguientes pruebas de hipótesis:

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Ho: El clima organizacional, no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Tabla 15

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.879
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.879	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

Nota. Se tiene un valor de correlación muy alta (0,879) y una significancia de $0,000 < 0,05$., Por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación, determinándose que; El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Hipótesis específicas

Hi: El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Ho: El clima organizacional, no se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Tabla 16

Correlación entre clima organizacional y significación de la tarea

			Clima organizacional	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.717
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	0.717	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

Nota. Se tiene un valor de correlación alta (0,717) y una significancia de $0,000 < 0,05$., Por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación, determinándose que; El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Hi: El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.

Ho: El clima organizacional, no se relaciona directa y significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.

Tabla 17

Correlación entre clima organizacional y condiciones de trabajo

			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.749
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0.749	1.000
Sig. (bilateral)		,000		
N		55	55	

Nota. Se tiene un valor de correlación alta (0,749) y una significancia de $0,000 < 0,05$., Por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación, determinándose que; El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.

Hi: El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Ho: El clima organizacional, no se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

Tabla 18

Correlación entre clima organizacional y reconocimiento personal o social

			Clima organizacional	Reconocimiento personal o social
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.691
		Sig. (bilateral)		,000
		N	55	55
	Reconocimiento personal o social	Coeficiente de correlación	0.691	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	55

Nota. Se tiene un valor de correlación alta (0,691) y una significancia de $0,000 < 0,05$., Por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación, determinándose que; El clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.

A continuación, se presenta la discusión de acuerdo a los resultados obtenidos:

Se demostró que el clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023., ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0.879 y valor P de 0,000 inferior a 0,05., Este resultado coincide con el obtenido por Pérez (2021), quien comprobó que; el clima organizacional incide sobre la satisfacción laboral según Rho Spearman igual a 0,791 y valor P de 0,000., de similar modo, existe coincidencia con el hallazgo de Rojas (2022), quien estableció; que el clima laboral tiene una asociación significativa con la satisfacción laboral, al tenerse un valor Spearman de 0,690 y Sig. de 0,000. Por otro lado, también hay similitud con el resultado de Huamán (2022), quien logró demostrar que el clima organizacional se vincula significativamente con la satisfacción laboral, al tener un Rho igual a 0,924 y valor P de 0,000 inferior a 0,05. También existe concordancia con Díaz (2018), quien corroboró que el clima organizacional y satisfacción laboral guardan una correlación directa y significativa, según Rho Spearman de 0,570 y valor P de 0,000. Por último, se coincide con el hallazgo de Muñoz (2018), quien pudo corroborar que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el clima laboral, ya que estadísticamente se tuvo un Rho Pearson de 0,688 y valor P de 0,000.

Sobre esto, Maslow (1943), vincula a la motivación con el clima organizacional, sustentando que el ser humano tiene diversas necesidades de acuerdo a un orden, siendo cuatro de ellas básicas y que deben ser alcanzadas para poder llegar a la quinta que tiene que ver con la necesidad de crecimiento y que implica alcanzar el respeto, y el reconocimiento por todo lo logrado y el esfuerzo realizado. Por otra parte, McGregor (1960), sustenta que el talento humano se desenvuelve bajo dos direcciones, el enfoque X, explica que el individuo produce mejor cuando este es presionado o amenazado, por ende, no le gusta trabajar y constantemente evita hacerlo, no asume responsabilidades, mientras que la teoría Y, menciona que el individuo realiza su trabajo porque le gusta y requiere trabajar, entonces las ganas de trabajar nace por naturaleza propia, el personal se compromete con la consecución de los objetivos, asume responsabilidades y toma decisiones importantes.

Respecto a la satisfacción laboral, Herzberg (1959), fundamenta que las organizaciones están conformadas por un grupo de talento humano y que tiene como misión cumplir con los objetivos, dándose origen a dos factores, el factor higiene que está ligado a la insatisfacción y tiene poco efecto a largo plazo, aquí surgen diversas particularidades como las necesidades económicas, las políticas organizacionales, el compañerismo entre el personal de trabajo, el entorno físico, la seguridad laboral, los procesos de fiscalización y la seguridad y salud en el trabajo. El otro factor es la motivación, que influye directamente en la satisfacción del trabajador, donde intervienen agentes como el logro y el reconocimiento y la independencia laboral y el grado de responsabilidad en el cumplimiento de las funciones.

Se comprobó que el clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0.717 y valor P de 0,000 inferior a 0,05., Este resultado coincide con el obtenido por Rojas (2022), quien estableció; que el clima laboral tiene una asociación significativa con la significación de tareas, al tenerse un valor Spearman de 0,641 y Sig. de 0,000. Por otro lado, también hay similitud con el resultado de Huamán (2022), quien logró demostrar que la significación de tareas se vincula significativamente con el clima laboral, al tener un Rho igual a 0,880 y valor P de 0,000 inferior a 0,05. También existe concordancia con Díaz (2018), quien corroboró que la significación de tareas y el clima organizacional guardan una correlación directa y significativa, según Rho Spearman de 0,409 y valor P de 0,000. Por último, se coincide con el hallazgo de Muñoz (2018), quien pudo corroborar que la significación de tareas se relaciona positivamente con el clima laboral, ya que estadísticamente se tuvo un Rho Pearson de 0,643 y valor P de 0,000.

En relación a esto, La significación de la tarea es la capacidad de atención que se le da al trabajo en relación a las funciones y responsabilidades que demanda el tipo de puesto laboral. Por su parte, Trujillo y García (2018), sostienen que es el nivel de impacto que tiene un individuo sobre las actividades diarias que realiza en su área de trabajo, y que le da valor a lo que hace.

Se demostró que el clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0.749 y valor P de 0,000 inferior a 0,05., Este resultado coincide con el obtenido por Rojas (2022), quien estableció; que el clima laboral tiene una asociación significativa con las condiciones de trabajo, al tenerse un valor Spearman de 0,394 y Sig. de 0,000. Por otro lado, también hay similitud con el resultado de Huamán (2022), quien logró demostrar que las condiciones de trabajo se vinculan significativamente con el clima laboral, al tener un Rho igual a 0,907 y valor P de 0,000 inferior a 0,05. También existe concordancia con Díaz (2018), quien corroboró que las condiciones de trabajo y el clima organizacional guardan una correlación directa y significativa, según Rho Spearman de 0,366 y valor P de 0,000. Por último, se coincide con el hallazgo de Muñoz (2018), quien pudo corroborar que las condiciones de trabajo se relacionan positivamente con el clima laboral, ya que estadísticamente se tuvo un Rho Pearson de 0,692 y valor P de 0,000.

Sobre las condiciones de trabajo, son las facilidades que le otorga el contratante a sus colaboradores, para que puedan realizar un trabajo óptimo que permita llegar a las metas. Para Trujillo y García (2018), son las circunstancias que tienen incidencia en la manera en que se trabaja, lo cual al no contarse con las mejores condiciones podría generar estrés o ansiedad en el trabajador.

Se comprobó que el clima organizacional, se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023. ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0.691 y valor P de 0,000 inferior a 0,05., Este resultado coincide con el obtenido por Rojas (2022), quien estableció; que el clima laboral tiene una asociación significativa con el reconocimiento personal, al tenerse un valor Spearman de 0,562 y Sig. de 0,000. Por otro lado, también hay similitud con el resultado de Huamán (2022), quien logró demostrar que el reconocimiento personal/social se vincula significativamente con el clima laboral, al tener un Rho igual a 0,775 y valor P de 0,000 inferior a 0,05. También existe concordancia con Díaz (2018), quien corroboró que el reconocimiento personal y el clima organizacional guardan una correlación directa y significativa, según Rho

Spearman de 0,459 y valor P de 0,000. Por último, se coincide con el hallazgo de Muñoz (2018), quien pudo corroborar que el reconocimiento personal se relaciona positivamente con el clima laboral, ya que estadísticamente se tuvo un Rho Pearson de 0,554 y valor P de 0,000.

Respecto al reconocimiento personal o social, es un proceso de reconocimiento al trabajador por su ardua labor y por todos los logros que alcanzado dentro de la organización. Según Trujillo y García (2018), es el reconocimiento por parte de los directivos hacia el trabajador, alentándolo, compartiendo y celebrando el éxito que han logrado, fortaleciéndose las relaciones significativas entre sí.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se demostró que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023; ya que estadísticamente, se tuvo un valor Rho Spearman de 0,879 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Además, se comprobó que el nivel del clima organizacional es medio según el 41,82% de los participantes, mientras que el grado de la satisfacción laboral es bajo de acuerdo al 40,00% de los encuestados.
2. Se comprobó que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023, ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0,717 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Además, se comprobó que el nivel de la significación de la tarea es bajo según el 38,18% de los participantes.
3. Se corroboró que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023, ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0,749 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Además, se comprobó que el nivel de las condiciones de trabajo es medio según el 36,36% de los participantes.
4. Se comprobó que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023, ya que estadísticamente se tuvo un valor Rho Spearman de 0,691 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Además, se comprobó que el nivel del reconocimiento personal o social es medio según el 38,18% de los participantes.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al titular del municipio, para mejorar el clima organizacional se le recomienda elaborar y ejecutar estrategias de interacción institucional que promuevan el bienestar y un ambiente favorable para el trabajador, establecer políticas que permitan un trato justo entre el personal, incentivar el desarrollo profesional del personal a través de constantes capacitaciones que permitan aumentar su conocimiento y a la vez se sientan más involucrados con el trabajo, fomentar una comunicación abierta entre todas las áreas laborales a fin de que fluya exitosamente la información, de esta manera el talento humano sentirá satisfacción en su trabajo, sintiéndose motivado a dar un buen desempeño.
2. Al área del potencial humano, para mejorar la significación de la tarea del personal, se le recomienda realizar eventualmente un proceso de gestión y evaluación de desempeño, a fin de determinar si el personal que ejecuta su tarea se alinea a las capacidades y competencias que el puesto exige, y se sienta realizado con el trabajo que realiza, para de esta manera establecer mecanismos que permitan incrementar el conocimiento y la eficiencia laboral.
3. Al titular del municipio, se le recomienda mejorar las condiciones de trabajo con la intención del colaborador se sienta más satisfecho en su trabajo y su nivel de concentración sea mejor, para ello, la entidad debe contar con una adecuada cobertura de internet y proporcionar las herramientas necesarias para el desempeño de los trabajadores, a la vez ser flexible y comprensible con el trabajador cuando haya una razón justificada.
4. Al titular del municipio, se le recomienda fortalecer el reconocimiento personal o social del talento humano, felicitando las buenas prácticas, el buen esfuerzo y el cumplimiento de las metas, además se debe promover la empatía sabiendo escuchar al equipo de trabajo, dándoles autonomía para poder participar en las decisiones y sientan que son un factor importante para la organización, y así se involucren más con su trabajo.

REFERENCIAS

- Amasifuén L., Cárdenas, J., Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del estado. *Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89-102.
<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73>
- Bermejo Salmon, M., Suárez Caimary, L., y Salazar Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Revista Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín*, 28(3), 110-123.
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicio de seguridad en el Perú. *Revista Universidad San Ignacio de Loyola*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Cabrera, M., Castro, J., González, L., y Jiménez, S. (2022). Satisfacción laboral en prestadores de servicio social del centro de estudios y servicios en salud. *Revista Mexicana de Medicina Forense*, 7(1), 1-38.
<https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941/4837>
- Calle Campoverde, T. L., y Vásquez Llique, H. I. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa pública de Jaén* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31063>
- Cuesta Santos, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Revista Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327
- Diario Economía. (2021). *Empleados públicos y su nivel de satisfacción en el trabajo*. <https://www.pamplonaactual.com/articulo/economia/empleados-publicos-tienen-mayor-satisfaccion-trabajo-comparacion-quienes-hacen-sector-privado/20220815122008309612.html>
- Diario el Economista. (2021). *La mitad de los trabajadores se sienten atrapados en sus empleos actuales*. <https://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/11476141/11/21/La-mitad-de-los-trabajadores-se-sienten-atrapados-en-sus-empleos-actuales.html>

- Diario Gestión. (2021). *El 55% de trabajadores peruanos afirma sentir temor de fallar en su centro laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Diario La República. (2020). *Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Díaz Cárdenas, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13101>
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., Gómez Roda, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Bogotá. <https://elibro.net/es/ereader/udch/197110>
- Gonzales Vásquez, J., Ramírez López, R., y Terán Ayay, N. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318#:~:text=El%20clima%20organizacional%20es%20considerado,el%20comportamiento%20humano%2C%20estructura%20y>
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 46 (1), 53-62.
- Herrera González, D., Ramírez Martínez, G., y Rosas Castro, J. (2018). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones*. Editorial Hess. <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/wp-content/uploads/2017/08/05-Implementacion-de-practicas.pdf>
- Huamán Cervantes, D. A. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de SUNARP - Zona Registral N° VI, Pucallpa 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85668>
- Iglesias, A. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de enfermería*, 34(1), 1257-1266.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

- López, R. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Editorial UAB
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation* [Una teoría de motivación humana]. Editorial Psychological Review.
- McGregor, D. (1960). *The human side of business* [El lado humano de las empresas]. Editorial McGraw Hill
- Mayo, E. (1931). *Theory of human relations* [Teoría de las relaciones humanas]. Editorial McGraw Hill
- Millones Trinidad, M. L. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-50.
<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
- Minaya Macías, C. M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40030>
- Muñoz Rojas, J. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9079>
- Naranjo, E., Cabezas, E., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Peña, C. (2018). *Clima organizacional: Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Editorial UPSE.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pérez Hayman, T. H. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón*

- Quevedo, *Los Ríos, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2698>
- Ponce, L., Ruelas, M., y Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/643/644>
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario*. <https://www.rae.es/>
- Reyes Pedraza, M. E., Téllez Castilla, M., y García González, J. (2021). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *Revista EFAN*, 7(1), 342-351. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/68/68>
- Rojas Rueda, J. R. (2022). *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los Cirujano Dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79442>
- Serrato Caquies, V. R. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78421>
- Trujillo Sánchez, M., y García Vargas, M. (2018). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Uribe Prado, J. F. (2019). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Valdivieso Yerovi, D. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Policial Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>

- Vargas Vega, T., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., y Becerra Córdoba, E. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129 – 153. https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad
- Vega Ocupa, R. Y. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Jaén – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79585>

ANEXOS

ANEXO 01. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



Declaratoria de Autenticidad del Autor

Yo, **Maritza Rosabel Chilcon Estela**, egresada de la Escuela Profesional de Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: **“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido 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 Particular de Chiclayo.

Chiclayo, 20 de febrero de 2023.

Maritza Rosabel Chilcon Estela
DNI 71195279

ANEXO 02. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Weiky Nelly Juliana Carpio Vásquez, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, en calidad de asesora de tesis, declaro que he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que se hace entrega es la versión final del Informe de Tesis presentado por el **Bach. Chilcón Estela Maritza Rosabel**, titulado: **Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas, no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 11 de marzo del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Weiky Nelly J. Carpio Vásquez", written over a horizontal line.

Dra. Weiky Nelly J. Carpio Vásquez
DNI. N. 40561024

ANEXO 03. AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



MUNICIPALIDAD DISITRITAL
"LAS PIRIAS"
PROVINCIA JAÉN – REGIÓN CAJAMARCA



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Moisés Delgado Rojas, en calidad de Gerente General de la Municipalidad Distrital de Las Pirias, mediante documento autorizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) denominados "Cuestionario para evaluar el nivel de clima organizacional" y "Cuestionario para evaluar el nivel de la satisfacción laboral", correspondiente a la investigación: "**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023**" presentado por la Bach. Maritza Rosabel Chilcon Estela, para obtener el Título Profesional de Licencia en Administración y Finanzas.

Las Pirias, 15 de febrero de 2023.


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
LAS PIRIAS
Moisés Delgado Rojas
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 04. CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

SALUDO

Estimados trabajadores de la Municipalidad distrital de Las Pirlas, reciban un cordial saludo por parte de la investigadora **Maritza Rosabel Chilcon Estela**, egresada de la Escuela de Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo.

El objetivo de esta investigación es recolectar información para conocer el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

De esta manera se solicita su participación la cual será confidencial y utilizada solo para fines de esta investigación.

Su participación quedará en anonimato y podrá retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna forma. Entendiendo que no se realizará ni se recibirá ningún beneficio económico por esta participación. Así mismo deberá responder 2 cuestionarios, que tomará aproximadamente 10 minutos, dentro de los cuales no existe respuesta buena o mala, por lo tanto, si usted desea participar se pide responder con total sinceridad.

En caso de tener dudas sobre la resolución del cuestionario, lo puede realizar a través del correo: mchilcone@udch.edu.pe

Desde ya, se agradece su participación.

Maritza Rosabel Chilcon Estela
DNI 71195279

ANEXO 05. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Cuestionario N° 1 para evaluar el nivel de clima organizacional

Estimado(a) colaborador (a): El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información desde su percepción respecto al nivel del clima organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de las Pirias.

Responda con sinceridad las preguntas marcando con una X en el recuadro, según se haga o lo observe: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) o Muy malo (1)

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Autorrealización					
1	Existen oportunidades de progresar en la institución, promoviéndose el desarrollo personal.					
2	La institución promueve la capacitación que se necesita.					
3	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
4	Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.					
	Involucramiento laboral	1	2	3	4	5
5	Demuestra su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
7	Se identifica con los valores institucionales para el cumplimiento de los objetivos.					
8	Se considera factor clave para el éxito de institución.					
	Supervisión	1	2	3	4	5
9	El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.					
10	Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo.					
11	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	Comunicación	1	2	3	4	5
13	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
14	El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.					
15	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					

16	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
	Condiciones laborales	1	2	3	4	5
17	Se dispone de recursos materiales y tecnológicos que facilite el trabajo.					
18	Existe un trato justo y tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
19	Se percibe un clima laboral sano que le permita desarrollarse cómodamente.					
20	Su área de trabajo presenta una adecuada infraestructura.					

Cuestionario N° 2 para evaluar el nivel de la satisfacción laboral

Estimado(a) colaborador (a): El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información desde su percepción respecto al nivel de la satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de las Pirias.

Responda con sinceridad las preguntas marcando con una X en el recuadro, según se haga o lo observe: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) o Muy malo (1)

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Significación de la tarea	1	2	3	4	5
1	Se siente autorrealizado con el trabajo que realiza.					
2	Siente que el trabajo que realiza es muy valioso como cualquier otra.					
3	Disfruta y se siente complacido con las actividades que ejecuta.					
4	Siente interés por aprender y fortalecer sus conocimientos en el trabajo.					
	Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
5	La distribución física del área de trabajo es la adecuada para desarrollar su trabajo.					
6	Existe flexibilidad en su horario de trabajo.					
7	Existe compañerismo que permite fortalecer la calidad de trabajo.					
8	Cuenta con las herramientas necesarias para su trabajo.					
	Reconocimiento personal o social	1	2	3	4	5
9	Se le reconoce y motiva por el buen trabajo realizado.					
10	Se le agrade y felicita por lograr las metas establecidas.					

ANEXO 06. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Flores Tapia Genner Noe
 Profesión o Especialidad : Magíster en Gestión Pública
 Institución donde labora : Ugel Bagua Grande
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de las Pirias.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores			X	
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

Jaén, 30 de enero de 2023.

Observaciones: El instrumento es aplicable


 Mag. Genner Noe Flores Tapia
 C.I.D. 18339

.....

Firma y sello

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

III. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Chiroque Manrique Frank Alberto

Profesión o Especialidad : Magíster en Administración Estratégica

Institución donde labora : Docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de las Pírias.


IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.			X	
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores			X	
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 30 de enero de 2023.

Observaciones: El instrumento es aplicable.



M(0) FRANK A. CHIROQUE MARIQUE
DNI. 72161194

Firma y sello

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

V. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Pinedo Zamalloa Luis D.
 Profesión o Especialidad : Magíster en Gestión Pública
 Institución donde labora : Especialista Estadístico en la DRE San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de las Pirias.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.			X	
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores			X	
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

Jaén, 30 de enero de 2023.

Observaciones: El instrumento es aplicable



Mg. Luis Dora Pinedo Zamalloa
COESP 458

Firma y sello

ANEXO 07. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023?	Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales.	Investigación tipo aplicada de enfoque cuantitativo	Diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional	55 trabajadores de la municipalidad distrital de las Pirias.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2:			MUESTRA
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023?	Diagnosticar cómo se relaciona el clima organizacional con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.	Satisfacción laboral Dimensiones: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social.			55 trabajadores de la municipalidad distrital de las Pirias.
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023?	Evaluar cómo se relaciona el clima organizacional con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pirias, Jaén, 2023.				

<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023?</p>	<p>Identificar cómo se relaciona el clima organizacional con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.</p>	<p>El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de las Pírias, Jaén, 2023.</p>				
--	---	---	--	--	--	--