

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de  
la Municipalidad Distrital Supe Puerto - 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Bach. Gonzales Flores, Wendy Rudy**

**Código ORCID: 0000-0001-7520-0937**

**Asesora:**

**Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Código ORCID: 0000-0001-5509-4460**

**Huacho – Perú**

**2022**

## Índice General

Índice General.....	i
Índice de tablas .....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave: .....	iii
Título.....	v
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción .....	1
Metodología.....	25
Resultados.....	28
Análisis y discusión .....	49
Conclusiones.....	54
Recomendaciones. ....	56
Referencias bibliográficas.....	57
Anexos .....	67

## Índice de tablas

<b>N.º Tabla</b>		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b>	Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.	28
<b>Tabla 2:</b>	Los trabajadores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.	29
<b>Tabla 3:</b>	Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.	30
<b>Tabla 4:</b>	Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.	31
<b>Tabla 5:</b>	En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.	32
<b>Tabla 6:</b>	El trabajador recibe incentivos por su buen desempeño.	33
<b>Tabla 7:</b>	Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.	34
<b>Tabla 8:</b>	Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.	35
<b>Tabla 9:</b>	Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.	36
<b>Tabla 10:</b>	Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas	37
<b>Tabla 11:</b>	Se desarrollan conferencias en la municipalidad de Supe Puerto	38
<b>Tabla 12:</b>	Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo	39
<b>Tabla 13:</b>	Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización	40
<b>Tabla 14:</b>	El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las labores	41
<b>Tabla 15:</b>	Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto.	42
<b>Tabla 16:</b>	Las retribuciones de bonificación son embolsados sin realizar cuantiosos trámites complicados.	43
<b>Tabla 17:</b>	Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son cancelados con prontitud	44
<b>Tabla 18:</b>	El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.	45
<b>Tabla 19:</b>	En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia	46
<b>Tabla 20:</b>	La municipalidad programa y ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.	47
<b>Tabla 21:</b>	Correlación entre las variables entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.	48

## Índice de figuras

<b>N.ºFig.</b>		<b>Pág.</b>
<b>Figura 1:</b>	Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.	28
<b>Figura 2:</b>	Los trabajadores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.	29
<b>Figura 3:</b>	Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.	30
<b>Figura 4:</b>	Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.	31
<b>Figura 5:</b>	En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.	32
<b>Figura 6:</b>	El trabajador recibe incentivos por su buen desempeño.	33
<b>Figura 7:</b>	Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.	34
<b>Figura 8:</b>	Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.	35
<b>Figura 9:</b>	Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.	36
<b>Figura 10:</b>	Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas	37
<b>Figura 11:</b>	Se desarrollan conferencias en la municipalidad de Supe Puerto	38
<b>Figura 12:</b>	Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo	39
<b>Figura 13:</b>	Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización	40
<b>Figura 14:</b>	El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las labores	41
<b>Figura 15:</b>	Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto.	42
<b>Figura 16:</b>	Las retribuciones de bonificación son embolsados sin realizar cuantiosos trámites complicados.	43
<b>Figura 17:</b>	Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son cancelados con prontitud	44
<b>Figura 18:</b>	El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.	45
<b>Figura 19:</b>	En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia	46
<b>Figura 20:</b>	La municipalidad programa y ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.	47

**Palabras clave:**

<b>Theme</b>	<del>organizational climat, work satisfaction</del> Clima organizacional, satisfacción laboral
<b>Specialty</b>	human talent Talento humano

**Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)**

<b>Línea de investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Discipline</b>
human talent	Social sciences	Economics and business	Economy

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Supe Puerto - 2021.**

**Organizational climate and job satisfaction of employees of the Supe Puerto District Municipality - 2021.**

**Resumen**

La investigación se efectuó para responder al objetivo: explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021.

La metodología que se utilizó en la investigación fue de tipo básica, el diseño es no experimental, de corte transversal simple. La población estuvo conformada por 65 colaboradores, que se les aplicó la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario validado por expertos en investigación, la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. para el procesamiento y análisis de la información fue con la ayuda de un Excel Microsoft, que ayudó a ingresar la información en tablas y figuras con un enfoque cuantitativo.

Si existe una relación moderada entre las variables, clima laboral y la satisfacción ya que en la tabla 21, donde el nivel de significancia bilateral es de  $(,000) < (0,05)$ , con un Rho Spearman de 0.497, el clima organizacional no es idóneo, cuando un 41,5% manifiestan, casi siempre se informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes, la satisfacción no es buena, cuando solo el 66,2% afirman que el ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las labores, desmotivándolo más cuando solo un 44,6% indican, casi siempre la municipalidad respeta las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia.

## **Abstract**

The research was carried out to respond to the objective: to explain if the organizational climate is related to the job satisfaction of the employees of the district municipality of Supe Puerto - 2021.

The methodology used in the research was basic, the design is non-experimental, with a simple cross section. The population consisted of 65 collaborators, who were applied the survey as a technique and the instrument was the questionnaire validated by research experts, reliability by Cronbach's Alpha. For the processing and analysis of the information, it was with the help of a Microsoft Excel, which helped to enter the information in tables and figures with a quantitative approach.

If there is a moderate relationship between the variables, work environment and satisfaction, since in Table 21, where the level of bilateral significance is  $(.000) < (0.05)$ , with a Rho Spearman of 0.497, the organizational climate is not ideal, when 41.5% state that they almost always report some positive or negative occurrence to their bosses, satisfaction is not good, when only 66.2% affirm that the work environment is ideal to be able to execute work, demotivating them more when only 44.6% indicate that the municipality almost always respects the vacations granted without any inconvenience.



## **1. Introducción**

En la siguiente investigación a nivel internacional tenemos a Zambrano (2019) quien, realizó su estudio en Bogotá. Cuyo objetivo fue establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios directivos y asesores de libre nombramiento y remoción que favorezca la misionalidad de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las víctimas de la sede central en Bogotá. De igual modo, concluyo que, de acuerdo con los resultados de la investigación, se puede decir que los servidores se sienten satisfechos en la UARIV, pues tienen una percepción positiva en torno a los factores y a las funciones que realizan, sus relaciones con los líderes, los espacios de participación, la orientación organizacional, y las relaciones interpersonales. De esta manera, la percepción general es la de un ambiente positivo y aceptable. Sin embargo, todas las subcategorías estudiadas, aunque no tienen una percepción negativa, son susceptibles de mejorar, más aún teniendo en cuenta que se acaba de presentar un cambio en el gobierno nacional, lo cual implica procesos de acomodación, transformación estratégica y evolución que pueden llegar a afectar el clima organizacional

Como también, Zans (2017) realizó su estudio en Matagalpa, Nicaragua. Cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Asimismo, concluyo que, el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. De la misma manera, recomendó que, las autoridades, jefes, responsables de áreas deben trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, favorable, óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo.

De la misma forma, Pruna (2017) realizó su estudio en Quito – Ecuador. Cuyo objetivo fue, establecer la influencia del clima organizacional en los trabajadores, de la “Unión Sindical de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito” para mejorar su desempeño laboral. Asimismo, concluyó que, el clima

organizacional dentro de la empresa se ha visto con varias dificultades porque no se le dio la debida importancia que este requiere, olvidando la gran influencia que tiene en el desempeño de los empleados, sabiendo que se manifiesta en su comportamiento el cual puede ser evidenciado en el desarrollo de sus actividades diarias, lo cual influye en el comportamiento laboral. En la misma línea, recomendó que, los directivos deberían ocuparse por el ambiente que se les da a sus empleados, es decir su puesto de trabajo, ya que es favorable tanto para la empresa como para el empleado, de esta manera las actividades realizadas por el trabajador serán las esperadas.

Por otro lado, a nivel nacional tenemos a, Gonzáles (2022) quien realizo su estudio en Trujillo, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022. La cual concluyó que, se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, esto debido a que el resultado de correlación mediante Rho de Spearman arrojó un valor igual a 0,851 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), todo ello indica que, a medida que la entidad logre mejorar la satisfacción de los colaboradores, logrará mejorar su nivel de satisfacción en su puesto de trabajo. También, recomendó, al director de recursos humanos: desarrollar las actividades estratégicas como reuniones de confraternidad, retiros, eventos, entre otros que permitan el mejoramiento del clima organizacional dentro de las diferentes áreas organizaciones como una herramienta que ayude a mejorar las relaciones personales y el trabajo en equipo teniendo en cuenta que esto permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores en su puesto de trabajo, el cual es un elemento importante no solo para mejorar la convivencia interna, sino que tal como lo mencionan los resultados de la investigación, permitirá mejorar el nivel de satisfacción laboral.

En tanto, Huaman (2022) realizo su estudio en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022. Donde concluyó que, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional

y el desempeño laboral, en ese contexto, es decir que los factores que determinan el clima organizacional y el desempeño laboral aún no se están cumpliendo de la mejor manera, por lo tanto, cuando percibe un mejor clima, se percibe directamente el mejor desempeño laboral de los colaboradores. Por otra parte, recomendó, implementar un plan de trabajo que incluya reuniones, conversatorios, dinámicas, que les permita narrar experiencias, proponer juegos dinámicos, involucrar a los empleados y expresar temas o aspectos que impiden un clima organizacional adecuado para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Como también, Pérez (2022) realizó su estudio en Pimentel, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2020. Donde concluyó que, analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que es un resultado menor al 0.05, es decir que si existe relación entre ambas variables. Asimismo, recomendó, que reconozca y valore el trabajo que realiza seguridad porque son ellos que arriesgan sus vidas por la protección de la ciudadanía. Que la brecha entre la insatisfacción laboral se reduzca y el clima laboral se descongestione de tensiones que genere molestias al colaborador.

A la vez, Torres (2022) realizó su estudio en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue, identificar si existen relaciones entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad provincial de la ciudad de Piura. Por otro lado, concluyo que, se determinó que existe relación significativa entre Cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de la región Piura”, lo cual da cuenta que a un mejor nivel de Cultura organizacional la satisfacción laboral que presenta el colaborador también podría mejorar. Asimismo, recomendó, a los directivos de la municipalidad distrital de la Región Piura, considerar los resultados hallados para fortalecer aún más su cultura como organización tomando en cuenta que la misma se relaciona de manera directa con la satisfacción de sus colaboradores, y puesto que al ser esta institución un ente público que brinda un servicio a la comunidad, es necesario que sus trabajadores se encuentren satisfechos con las

funciones que realizan, ya que de esta manera podrán dar también un buen servicio a la ciudadanía.

Así como Flores (2021), realizó su estudio en Cajamarca, Perú. Cuyo objetivo general fue, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de Informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021. Donde concluyó que, demostró que existe relación directa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de Informática y sistemas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2021, obteniendo una correlación de Pearson (0.724) entre las dos variables clima organizacional y productividad laboral, siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.05$ , lo que permite demostrar que existe una relación positiva alta.

Como también, Loayza (2021), realizó su estudio en Cusco, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar de qué manera el clima organización se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco, año 2021. Donde concluyó que, según los datos recabados se concluye que el valor de correlación de Spearman es  $Rho = 0.602$  (exhibiendo una moderada relación positiva) y un grado de significancia inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral. De igual modo, recomendó que, los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago Cusco optimicen el clima organizacional mediante el compromiso de los empleados con la finalidad de disponer de un conjunto de medidas oportunas para el diagnóstico de un ambiente adecuado laboral, las cuales contemplen oportunidades de mejoras tecnológicas y organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.

Además Peña (2020), realizó su estudio en Huaraz, Perú. Cuyo objetivo fue, identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020. Donde concluyó que, en cuanto a la relación de los variables, clima organizacional y satisfacción laboral si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad, en donde, la

correlación, Rho de Spearman obtenido es de 0.819, lo que significa que tiene relación directa y muy significativa ( $p < .01$ ) y una correlación positiva fuerte ( $r = 0.819$ ), debido a que el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato. Asimismo, recomendó que, se implemente un sistema persistente de evaluación del clima organizacional para prestar reabastecimiento del estado que guardan los causantes (comunicación, seguridad, participación y motivación) en relación con la percepción de gerentes y supervisores.

Según Bernaola (2019), realizó su estudio en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar las diferencias en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Ate y San Borja 2018. De igual modo, concluyo que, según los resultados obtenidos el valor de significancia es  $p = 0,000$ , por tanto,  $p$  es menor a 0,05 lo que posibilita establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Ate y San Borja 2018. Asimismo, recomendó que, Mejoras de estímulos (convenios y becas que les favorecen) a los trabajadores administrativos con el fin de superar la satisfacción laboral entre sus compañeros de labores y los jefes de las municipalidades de Ate y San Borja.

También, Llanca (2018), realizó su estudio en Rímac, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital del Rímac, 2018. Donde concluyó que existió relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital del Rímac, 2018. La correlación es positiva considerable ( $Rho = ,863^*$ ) El valor de la sig, bilateral es de  $p = ,000 < ,050$ . Asimismo, recomendó implementar mecanismo y canales de comunicación que sean mucho más efectivos entre las autoridades y los trabajadores de la municipalidad. Los jefes de área deben mostrarse siempre dispuestos a escuchar o dialogar con sus trabajadores.

Del mismo modo, Ramírez (2018), realizó su estudio en Tarapoto, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de

Huancabamba, región Piura 2018. Donde concluyo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba de la región Piura en el año 2018, el cual fue corroborado a través del estadístico Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,816 siendo esta significativa. Además, recomendó al gerente de la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura, difundir ampliamente los objetivos, políticas y estrategias de desarrollo con el único fin de que los colaboradores conozcan y lo empleen en sus funciones y responsabilidades, dicho conocimiento contribuirá al logro de las metas.

Por tanto, Romaní (2018), realizó su estudio en Carabayllo, Perú. Cuyo objetivo fue determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017. Donde concluyó que, se han encontrado evidencias para afirmar que existe relación positiva media ( $\rho = 0,739$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017. Es decir, a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral. Asimismo, recomendó, a los directivos de la Municipalidad de Carabayllo, incluir en el Plan de Desarrollo de las Personas, actividades de mejora del clima organizacional enfatizando los niveles de autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento en un marco de equidad e innovación en vista que afectará positivamente en la satisfacción laboral y por lo tanto en el desempeño laboral, el bienestar y calidad de vida laboral del trabajador.

Así como, Salguero (2018), realizó su estudio en Huaral, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017. Donde concluyó que, la hipótesis general existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = ,552$ ) y significativa ( $p \text{ valor} = 0.000$  menor que 0.05) con la variable satisfacción laboral. Es decir que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la

Municipalidad Provincial de Huaral 2017. También, se recomendó al Gerente de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral mejorar el clima organizacional mediante la realización de programas de actividades recreativas, deportivas y de capacitación con mayor frecuencia, para se fomente las relaciones con respeto, consideraciones, ayuda mutua y el desarrollo del potencial de los colaboradores mediante la capacitación que es el pilar fundamental de cualquier institución, de esta manera se podrá realizar un trabajo eficiente y sentirán orgullo de pertenecer a su institución, si se ejecuta estos programas se lograra un nivel adecuado de clima organizacional y por lo tanto también se tendrá un nivel alto de satisfacción laboral.

A continuación, Torres (2018), realizo su estudio en Tarapoto Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de La Municipalidad provincial de lamas, 2017. De igual modo, concluyó que, se encontró relación entre clima organizacional y desempeño laboral con un valor de chi cuadrado tabular de (57.48), mayor al valor tabular, lo que evidencia que cuanto mejor sea el clima organizacional, del mismo modo mejorará el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad de Lamas. Asimismo, recomendó que, A la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad, promocionar facilitar la comunicación interna y la generación de ideas nuevas, facilitar los recursos y la cooperación entre los trabajadores.

Igualmente, Valentin (2018), realizo su estudio en Pasco, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación del Clima Organizacional con la Gestión Administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachón – 2018. Donde concluyó que, con el 95% de confianza se acepta que existe relación entre clima organizacional y gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Huachón Pasco – 2018, ( $p=0.003$ ). Asimismo, recomendó que, la Municipalidad Distrital de Huachón, debe actualizar el Plan Estratégico Institucional 2018-2021 acorde a la problemática de la jurisdicción de Pasco y permita viabilizar las políticas de gestión en bien de la población regional.

Además, Zuloeta (2018), realizó su estudio en Cajamarca, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción

laboral en la municipalidad provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018. Donde concluyó que, el clima organizacional y la satisfacción laboral se ha determinado una correlación de Pearson ( $r = 0.915$ ), lo cual ha generado una probabilidad de significancia experimental de  $p = 0,000$  inferior al nivel de significancia fijado de  $0,05$ , lo que nos permite inferir que existe una correlación positiva perfecta entre ambas variables. Además, recomendó que, el gerente de la entidad municipal planifique y desarrolle capacitaciones en relaciones interpersonales para poder fortalecer los vínculos laborales entre los trabajadores, teniendo en cuenta los beneficios institucionales.

De tal modo, Zecenarro (2018), realizó un estudio en Cusco, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la Satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Langui Provincia de Canas 2018. La cual concluyo que, se ha puesto a una calificación de pruebas de Rho de Spearman, donde se observa la existencia de una relación significativa, entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad obteniendo los valores para  $P = 0.001$  para una significancia  $0.05$  bilateral y un nivel de correlación de  $0.635$  el cual indica que la correlación es alta por lo cual se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Langui. Provincia de Canas 2018. Asimismo, recomendó que, en la Municipalidad Distrital de Langui., deben propiciar más la mejora del clima organizacional de la Municipalidad de Langui. para que sus servidores públicos que laboran en mejores condiciones en las diferentes áreas y oficinas de la Municipalidad, con el objetivo de realizar en forma óptima su trabajo para la atención al usuario y satisfacción personal del servidor público, para así de esa manera en el Municipio se respire un aire de buen clima.

En tanto Chavez (2017), realizo su estudio en Ancash, Perú. Cuyo objetivo fue, establecer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Llapo en el año 2017. De igual forma, concluyó que, se logró establecer la relación en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de llapo en el año 2017;



llegando a la conclusión que: 11 trabajadores del personal administrativo opinan que el clima laboral es regular, luego, 10 trabajadores del personal administrativo opinan que el desempeño laboral es regular. El coeficiente de correlación de  $r=0.785$ , lo que indica correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, es decir a mejor clima laboral se tendrá un mejor desempeño laboral del personal administrativo. El valor calculado,  $t=4.01$ , es mayor al valor tabular 1.97, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de  $H_0$ . Por lo tanto, se concluye que: Existe relación significativa entre las variables, siendo esta positiva y alta. Asimismo, recomendó que, al responsable del gobierno local del distrito de Llapo se le recomienda implementar acciones de capacitación para mejorar las acciones del liderazgo transformacional y comprometido con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Llapo.

Por ultimo Rodríguez (2017), realizo su estudio Yungay, Perú. Cuyo objetivo fue, determinar el grado de relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay. Donde concluyó que, en cuanto al análisis correlacional entre la variable clima organizacional y desempeño laboral se observó que existe una alta correlación de 0,756, en su totalidad se considera una significancia alta. Lo que demuestra que, realizando el análisis de correlación parcial, se determina la relación entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral del personal. Asimismo, recomendó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Yungay, se le recomienda fomentar actividades que ayuden a mejorar la comunicación entre los trabajadores de la institución., debido a que los resultados reflejan que existe una escasa comunicación.

En relación a la fundamentación científica para la primera variable, nos mencionan que, en el Perú, el clima organizacional es sin duda alguna un tema muy importante en todas las municipalidades de las cuáles tiene aspectos favorables que conllevan a ejecutar las labores de conjunto en ambiente de armonía. Según Arano, et al (2016) enfatizan que en 1960 surge la escuela conductista, es aquí donde se estudia a cada sujeto que constituye una

organización mediante el comportamiento de cada uno de ellos como son: emociones, estímulos, atenciones. Esto con el fin de analizar a cada uno, su estilo de trabajo y los efectos que influyen en la producción. Es en esta escuela, que ha mediado del siglo XIX nace en su totalidad el clima organizacional.

Del mismo modo, García (2009) citado Chirinos, et al (2018) determinan que el clima organizacional es de suma importancia ya que admite conseguir indagación sobre el sentimiento de los trabajadores frente a los componentes que integran a la institución, como la metodología de funciones, el sistema de la organización, el nivel de inspección por parte de los jefes, entre otros, de esta manera, acepta tener entendimiento de las circunstancias laborales reales, de los dispositivos de comunicación y del vínculo laboral que existe.

Como también, Brunet (1987) citado por Louffat (2013) nos menciona que el clima organizacional radica en la influencia que este ejerce sobre la conducta de los trabajadores es por ellos que centra en las siguientes razones: Apoya a determinar los motivos de enfrentamiento del stress o del descontento que colaboran al proceso de conductas perjudiciales frente a la institución. Además, es adecuado para comenzar y mantener una transformación que señale al gerente los componentes determinados hacia los cuales debe conducir sus participaciones. Asimismo, admite continuar el proceso de la institución y predecir los contratiempos que puedan aparecer.

También Vega, et al (2006) citado por Rivera et al (2018) indica que el clima organizacional son particularidades del entorno laboral las cuales son apreciadas ya sea de forma directa o indirecta por los colaboradores, en el que priman las interacciones sujeto organización y sujeto-sujeto. También señala que es una cualidad relativa del entorno laboral de una entidad que visualizan los colaboradores y afecta en el comportamiento de ellos.

Así como, Mujica & Pérez (2007) citado por Rivera et al (2018) menciona que el clima organizacional es una pieza importante en cualquier entidad, dado que necesitan tener un adecuado entorno laboral, para que se pueda lograr u obtener mayor rendimiento. Su conocimiento orienta los avances que establecen el comportamiento organizacional, permitiendo, introducir cambios en el comportamiento de los colaboradores y en la estructura organizacional. No

monitorear este clima puede acarrear que los empleados abandonen la institución, debido a que se presentan dificultades que generan un ambiente tenso.

En tanto Goncalves (2000) citado por García (2009) indican que definir el clima organizacional, es enlazar con las limitaciones y características del entorno laboral, donde se producen sensaciones en los colaboradores las cuales influyen en su comportamiento.

Según Osorio (2013), citado por Chagray, et al (2020) mencionan que el clima organizacional interviene en los factores del procedimiento organizacional. Asimismo, en las disposiciones motivacionales, dado ello, trae resultados sobre la productividad de la organización.

Además, Segredo (2011) citado por Rivera et al (2018) define que el clima organizacional es la relación entre cualidades propias y organizacionales, es decir, tanto del recurso humano y físico de la empresa debido a que el sujeto o empleados se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen clima laboral que incluye aptitudes, emociones, moralidad y convivencia, aspectos que contribuyen a una gran productividad.

Por otro lado, para la fundamentación científica de la segunda variable, podemos mencionar que, a nivel nacional, la satisfacción laboral en las municipalidades es un factor de mucho interés por parte de los trabajadores al momento de ejercer sus labores. Es por ello que, Ruvalcaba et al (2014) añaden que a través de la historia, la disposición por la satisfacción en los centros de trabajo como entorno de participación e indagación ha sido simultáneo al nacimiento de algunos conceptos psicológicos. En 1933 Elton Mayo, indica que la tendencia de la psicología por adaptar los entendimientos y conjeturas sobre el progreso de las relaciones sociales ha influido en las condiciones somáticas en función del desempeño laboral. En 1935 Hoppock, realizó su primera indagación acerca de dicha variable (Satisfacción laboral) en la cual se determina que es uno de los aspectos más relevantes del trabajo, ya que al poseer en la organización colaboradores satisfechos se logrará tener un mayor y mejor rendimiento en la organización.

Por otro lado, se puede definir según Locke (1976) citado por Chiang, et al (2011) que la satisfacción laboral es como una coyuntura emocional ya sea

positivo o agradable resultante de una captación propia de las vivencias laborales. Por ende, se puede decir que no solo se emplea en un comportamiento específico, sino de un comportamiento en global resultante de diversos comportamientos que un colaborador tiene hacia sus labores y los factores con él relacionados.

Así también con Spector (2002) citado por Salazar (2019) determinan que la satisfacción laboral genera relevantes aspectos relacionados con los colaboradores y las entidades, desde el ámbito laboral hasta la salud. Por consiguiente, es fundamental la indagación de la satisfacción laboral de los colaboradores en dos líneas principales: la experiencia del empleado y el impacto que produce en la organización. En este texto se enfatiza la experiencia del trabajador, en la que interviene la perspectiva del capital humano.

Según Robbins (2012) manifiesta que la satisfacción laboral es importante por los siguientes motivos: Está comprobado que los empleados disgustados incumplen reiteradas veces a sus labores diarias y toman como decisión abandonar su trabajo. Asimismo, hallándose demostraciones precisas de que los empleados contentos disfrutaban de una especial salud y subsisten más años. Por último, la satisfacción laboral se evidencia en la existencia propia del empleado.

La satisfacción laboral es de los más comunes con suma importancia, ya que, teniendo en la organización, a un colaborador satisfecho, lograremos mayores ingresos, también apoyarán voluntariamente a sus demás compañeros y contribuirán y acatando las normas de la empresa.

Como también, Salessi y Omar (2018) citado por Álvarez, et al (2019), añaden que la satisfacción laboral se puede manifestar, como la manera de comportarse que el colaborador tiene en sus labores, basándose en valores y afirmaciones que el trabajador desarrolla de su propia acción laboral y que probablemente intervendrán de manera significativa en su proceder.

Además, Palma (2005) citado Boada (2019) expresa que la satisfacción laboral es como la inclinación frente a sus labores, fundamentados en creencias y valores positivos, todo eso fueron provocados por la rutina laboral.

Según Castro, et al (2009) citado por Abrajan, et al (2017) añade que la satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la

persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo.

Para finalizar, Hannoun (2011) citado por Salazar (2019) manifiesta que la satisfacción en el trabajo, se puede puntualizar de forma general, como el comportamiento global del sujeto hacia sus labores. La cual, los colaboradores se sentirán reconfortarles con su labor cuando, se perciba sentimientos de bienestar por ver cubierta oportunamente las cualidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos.

En ese sentido justificamos de la siguiente manera, en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021; se evidencio que existe poco empeño de los colaboradores por las circunstancias en la que están pasando a la hora de ejecutar sus labores diarias, los cuales tienen relación con el ambiente organizacional que se desarrolla dentro de la institución, también por la falta de motivación, y la comunicación en dicha entidad no es la oportuna. Además, la satisfacción que presentan al final de las labores no es tan grata como se esperaba. Por lo previamente manifestado, la investigación se justifica por lo siguiente:

Justificación teórica, por la necesidad de informar a los miembros de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, la relevancia de aplicar los discernimientos teóricos del clima organizacional y la satisfacción laboral, las cuales estarán amparadas por la comunicación, la motivación y el liderazgo, tal como el entendimiento de las teorías de la capacitación, las condiciones laborales, y la remuneración. Con la finalidad de reforzar el clima organizacional, lo que permitirá aumentar la satisfacción en los colaboradores.

Justificación práctica, porque se dio a conocer el grado de asociación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, asimismo nos dio a saber con qué intensidad se está dando dichas variables, lo cual permitirá a la Municipalidad Distrital de Supe Puerto hacer los correctivos necesarios para mejorar si fuese oportuno las estrategias del clima organizacional y satisfacción laboral en la entidad.

Justificación social, porque servirá como apoyo a los miembros de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, y teniendo como beneficiarios del

discernimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral a los colaboradores, la institución y los usuarios, porque se poseerán las decisiones correctas.

Justificación metodológica, porque es objetiva, verídico y relevante, porque después de haber aplicado las encuestas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, hemos analizado dichos resultados, la cual otorgamos las conclusiones y recomendaciones del clima organizacional y satisfacción laboral, los resultados ayudaran para que distintos investigadores ahonden en la indagación.

Justificación científica, para el estudio se revisará investigaciones y nuevos fundamentos teóricos que fueron realizados por otros investigadores en relación a las dimensiones de las variables de nuestra problemática, que nos permitirá brindar nuevos enfoques conceptuales, el cual permitirá obtener nuevas teorías actualizadas debido al constante cambio que existe en entidad, logrando brindar bases y sustentos teóricos que aportarán a otros investigadores en búsqueda de respuestas.

Respecto a la realidad problemática podemos mencionar lo siguiente: En nuestro país, uno de los principales problemas que se visualiza constantemente son los retrasos de los pagos, ya sean de personal tercero, contratado en modalidades CAS y/u otros.

Como menciona, Redacción El Comercio (2018 párr. 1, 6) señala que un grupo de trabajadores de la Municipalidad de Barranco protestaron por las calles del distrito para denunciar retrasos en el pago de sus remuneraciones. "... Donde un grupo de trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos protestó por la falta de pago de gratificaciones". "... Por otro lado, en el distrito de Bellavista, Callao, se reportaron problemas en el recojo de basura porque trabajadores de limpieza municipal denunciaban que no recibían la remuneración de diciembre (párr.7).

Por consiguiente, otros de los factores que causan inconvenientes en las municipalidades son los siguientes, como manifiesta, Redacción La Republica (2012 párr. 7) menciona que por el contrario, el procedimiento documentario manifiesta tres inconvenientes: "abandonan las oficinas antes del horario de

salida", "retraso en algunos desarrollos de comunicación" y "Logística no ejecuta peticiones".

De igual modo, uno de las problemáticas más frecuentes en la mayoría de las entidades públicas, según Pineda citado por Flores (2018 ) dijo: “La Municipalidad Provincial de Arequipa (MPA) incumple con el pago de beneficios laborales de 350 trabajadores de serenazgo, parques y jardines, y limpieza pública”.

Asimismo, Oviedo citado por Redacción EC (2018 párr. 2) dijo: “el alcalde hasta el momento no está cumpliendo con el mandato oficial que ordena pasarnos a planilla a los trabajadores de limpieza de la municipalidad. Estamos protestando, porque así el alcalde sigue realizando acciones para evadir este cumplimiento”

Por consiguiente, Según Telles (2019) en una entrevista menciono que, en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, se perciben diferentes problemáticas que vienen ya ocurriendo desde gestiones anteriores; principalmente una de ellas es que, a los empleados ediles, tanto como contratados y/o nombrados les demoran en pagar las horas trabajadas. Además, se observa de una manera clara y determinante que por parte de los funcionarios ediles a cargo de cada área específica dentro de la municipalidad que no fomentan una iniciativa de incentivar a los trabajadores, ni individual, ni colectivamente, como también existe una pésima atención por parte de los trabajadores ediles de las áreas más concurrentes del municipio hacia los usuarios. Asimismo, se presenta otro problema en el que se identifica que no hay una buena comunicación ni un ambiente agradable entre las distintas áreas dentro, la cual provoca desconfianza en la municipalidad. Por ello, se formuló la siguiente pregunta ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021?

Para la conceptualización y operacionalización de las variables, tenemos las siguientes definiciones del clima organizacional, según Tagiuri y Litwin (1968) citado por Uribe (2015) definen que el clima organizacional es la atmosfera de trabajo que es contemplado por colaboradores de una organización, que es experimentando por sus asociados, predomina en su conducta y suele ser específica

con valoración de un conglomerado exclusivo de particularidades de una institución.

Asimismo, Chiavenato (2011) menciona que el clima organizacional se entiende como la aptitud del medio interno de la organización que es distinguido por los trabajadores de la institución y que puede prevalecer en su comportamiento.

Es por ello, que se definen las siguientes dimensiones: Según Chiavenato (2011) menciona que el clima organizacional se contribuye en la i) comunicación, la cual, añade que la comunicación incluye la transmisión de información y alcance de un individuo a otro, es el desarrollo de transferir información y entendimiento de una persona a otra. Es la forma de vincularse con otros individuos mediante referencias, nociones, pensamientos e interés. La comunicación junta a los individuos para distribuir sensaciones y discernimiento. No obstante, Robbins y Coulter (2018) señalan que la comunicación es la transmisión y el entendimiento correcto de alcances. Lo cual nos indica que si no hubo transmisión de averiguación o ideas la comunicación no se lograría completar. Además, lo más relevante es que la comunicación conlleva al entendimiento de significados. Y que ello está adaptado por la comunicación descendente, ascendente y lateral.

De la misma forma, Chiavenato (2011), contribuye que el clima organizacional, también es ii) motivar al colaborador, es por ello que se define que la motivación el desarrollo de contribuir en las personas para que puedan lograr sus objetivos. También nos esclarece porque algunas personas laboran con ánimo y dedicación y otras simplemente trabajan de mal humor. Los objetivos, metas, estrategias o políticas que se plantean no se lograrán si los empleados u otros integrantes de la organización no se encuentran motivados. La motivación comprende algunos elementos como el trabajo en equipos, incentivos, delegación de funciones. Sin embargo, Robbins y Coulter (2018) manifiesta que la motivación se describe a los procedimientos sensatos de una persona de ejecutar un máximo esfuerzo en conseguir los propósitos organizacionales, restringido por la aptitud del afán de agrandar alguna carencia individual. De modo general hace referencia a la motivación que es un sacrificio por lograr una meta. El esfuerzo es un elemento de suma importancia en las metas organizacionales, este se calcula mediante el entusiasmo. Un individuo animado es empeñoso en su trabajo.



Finamente, el clima organizacional se contribuye por el iii) el liderazgo, Robbins y Coulter (2018) definen que es el procedimiento que radica en influenciar, animar, planificar a un conjunto de individuos para instruirlo con la finalidad de lograr las metas propuestas ya sean en las organizaciones como también en su vida cotidiana. En cambio, Jones y George (2010) señalan que es un desarrollo en el cual una persona actúa con dominio por encima de los demás suele entregar confianza, también los motiva y coordinar las labores para cooperar y conseguir las metas de la organización.

Seguidamente, mencionamos los indicadores, a) la Comunicación descendente, según Robbins y Judge (2013) opina que la comunicación que emana desde el horizonte de un conjunto o institución hacia una nivelación mínima. Los gerentes y guías de grupos utilizan para conceder objetivos, indagaciones supeditadas de políticas. No obstante, según Valdés (2003) citado por Ramos, et al (2017) indican que la comunicación descendente es la que se lleva a cabo cuando los supervisores juegan el rol de emisores y los subordinados son los receptores, asumiendo que los mensajes son concernientes a las responsabilidades, funciones y a la producción que se lleva a cabo dentro de la organización.

También, b) comunicación ascendente, de acuerdo a Robbins y Judge (2013) exponen que la comunicación ascendente fluye hacia una nivelación sobresaliente del conjunto o institución. Se usa para ofrecer retroalimentación a los gerentes, anunciarles sobre el avance de los objetivos y proponerles dificultades reales. La comunicación ascendente admite que los administradores comprendan las sensaciones de los trabajadores hacia su estación de trabajo, hacia sus compañeros y hacia la institución en general. Sin embargo, según Goldhaber (1984) citado por Ramos, et al (2017) manifiestan que la comunicación ascendente son aquellos mensajes que fluyen de empleados hasta los superiores, normalmente con el propósito de formular preguntas, proporcionar retroalimentación y hacer sugerencias.

Además, c) comunicación lateral, según Robbins y Judge (2013) argumenta que se da entre los colaboradores del mismo puesto laboral, directores del mismo rango o trabajadores que son del mismo sedimento, que están en constante intercambio de información. En cambio, Goldhaber (1984) citado por Ramos, et al (2017) opinan

que la comunicación se traslada entre trabajadores que laboran unidos y que tienen funciones o rangos semejantes. En este modelo, la comunicación permite la armonización entre los trabajadores del grupo, dado que es imprescindible para solucionar dificultades dentro de un sector o una sección.

Por otro lado, d) el Trabajo en equipo, según Santiago (2018) enfatiza que el trabajo en equipo es un grupo de individuos con fines comunes en propósitos. Los individuos poseen y colaboran las mismas importancias. Las personas toman decisiones de manera grupal. Sostienen una compacta interconexión y reciprocidad de conocimientos. El resultado es la proliferación de los impulsos de los individuos. Existe una firme interacción afectiva y anímica. En cambio, Vallejo (2016) determina el trabajo en equipo como un modo de estructurar las faenas laborales de un conjunto de personas entorno a un grupo de metas, de objetivos y de soluciones a obtener. Como también, compromete una interdependencia eficiente entre los colaboradores de un grupo que distribuye y aceptan una función en las labores. El trabajo en equipo se determina por la comunicación precisa entre los integrantes, apoyadas y vinculadas con la confianza y el apoyo recíproco. Se concentra en los objetivos en un ambiente de confianza y de ayuda solidaria entre sus colaboradores.

Del mismo modo, otro de los indicadores es el e) Incentivo, según Varela (2013) manifiesta que el incentivo es unas de las apariencias en el que se alcanza la motivación en los trabajadores es mediante estímulos. Cuando el individuo analiza la situación de conseguir lo que para él es fundamental para satisfacer sus requerimientos de los cuales se encantado por su beneficio. A la circunstancia analizada se le denomina incentivo. No obstante, Othón (2014) alude que es un fragmento variante de la remuneración que hace recompensa a un rendimiento sobresaliente producto de lo requerido por parte de los administradores de la institución que hace mejorar a la organización.

También, f) Delegación de funciones, según Robbins y Judge (2013) señala que delegación de funciones es una sucesión de pautas aguardados en el comportamiento que se le asignan a un individuo que desempeñen un lugar señalado en un grupo. Por otro lado, según Jones y George (2010) definen que la retribución de funciones a cada integrante es una manera de inspeccionar el comportamiento

del trabajador. Además, es sustancialmente influyente en el grupo ya que los hábitos de los colaboradores se dan en el crecimiento y ejecución de las normas del trabajo.

Mientras tanto, g) confianza, de acuerdo a, Robbins y Judge (2013) concluye que sucede cuando la persona acepta a exhibirse endeble ante otro individuo, porque tiene perspectivas eficientes sobre el modo en que se producirán las cosas. En la misma línea, Koontz et al (2012) refiere que la confianza es el centro de la comunicación, cooperación y distribución de intercambiar. Por hábito, la concepción de confianza se equipará con el de moralidad, fidelidad, interés y realización de propuestas correlacionadas con las personas. h) motivación, según Newstrom (2011) añaden que es el procedimiento que reside en intervenir en el comportamiento de los individuos, fundamentándose en el entendimiento de "qué hace que la persona actúe". Del mismo modo, Louffat (2013) determina que la motivación se da por iniciación con existencia misma. En suceso, esta expresión que aparentemente representa a "dar motivo". Estimular es en conclusión incitar a un individuo o conjunto para que puedan aplicar y lograr los propósitos de la organización.

Como también, i) Coordinación laboral, según Chiavenato (2011) plantea que marcan la importancia de estructurar las labores y desempeños de una institución en todo lo ordenado. La organización radica en organizar de forma metódica el ahínco del conjunto a consecuencia de respaldar la magnitud de las labores para alcanzar el cometido común. En cambio, Stoner et al (2012) determinaron que la coordinación es un procedimiento que radica principalmente en incorporar las labores de secciones autónomas a consecuencia de pretender cumplir los objetivos de la institución.

Para la segunda variable Satisfacción laboral, tenemos las siguientes definiciones: Según Jones y George (2010) opinan que la satisfacción laboral es un grupo de sensaciones y planteamientos que poseen los administradores relacionados a su posición actual. El nivel de la satisfacción laboral despliega el incremento acorde a la escala del grado de una organización. No obstante, Robbins y Judge (2013) añade que la satisfacción laboral hace descripción a las posturas generales que acoge la persona con relación a sus labores. Mediante la capacitación un individuo contento en expresiones de trabajo, aprueba conductas positivas con

afinidades laborales. Asimismo, un individuo descontento con las condiciones laborales, mostrara irregularidades con sus funciones, la cual admite posturas negativas con relatividad a su trabajo entre tanto la remuneración percibida es de buen incentivo para sus necesidades, dado que llegaran a cumplir con los objetivos de la entidad.

Es por ello, que se definen las siguientes dimensiones: i) Capacitaciones, de acuerdo, a Chiavenato (2011) enfatiza que la capacitación es el procedimiento a un periodo breve adaptado de manera ordenada y estructurada por medio del cual los individuos obtienen conocimientos, desenvuelven habilidades, pugnas en función de los propósitos determinados. En la misma línea, Dessler (2015) determinan que la capacitación es el procedimiento tecnológico, metódico y constante de la administración de la capacidad individual que su función es distribuir las condiciones para que la persona desenvuelva sus niveles de capacidades expertas en un periodo medio o extenso. Los trabajadores requieren estar capacitados continuamente, ya que, gracias a los seminarios, debates, conferencias, permiten a los colaboradores tener nuevos conocimientos dentro de la organización.

Como también, ii) las condiciones laborales, según Robbins y Judge (2013) explica que las condiciones laborales se dan cuando los trabajadores se alarman por su ámbito laboral tanto por comodidad individual para ejecutar aceptablemente su labor. Las investigaciones muestran que los trabajadores se inclinan por ambientes materiales libres de todo peligro y aburridos. Hay factores incómodos que afectan el ámbito donde se labora. Además, la mayoría de los trabajadores les gusta laborar próximos a sus domicilios, establecimientos limpios, con herramientas modernas y apropiadas. No obstante, Chiavenato (2011) señala que las condiciones laborales son las características del lugar de trabajo impuestas al grupo la comodidad, la infraestructura y el ambiente de trabajo. Estas características pueden facilitar u obstaculizar el trabajo y la interacción entre grupos.

Asimismo, iii) la remuneración, de acuerdo a Chiavenato (2011) expresan que la remuneración como los atractivos distribuidos que impulsen las metas institucionales. La retribución se desempeña como un amparo provechoso y como una señal de la conducta que la institución aguarda de sus colaboradores. Del mismo modo, Franklin y Krieger (2011) enfatizan que la remuneración es un dispositivo

que propone a ordenar los intereses de los gerentes y los dueños por intermedio de los salarios, bonos y vacaciones a largos periodos así como mediante la proposición de alternativas y el consentimiento de labores.

Seguidamente, mencionamos los indicadores, a) Seminarios, según Louffat (2013) determina que el seminario son sucesos donde se muestra a un docente o tutor que emprenderá una materia determinada y que intentará avivar en los participantes, la esencia investigadora con relación a el elemento acordado. También, Sánchez (2010) explica que el seminario hace referencia a un ambiente físico o contexto donde se elabora a fondo una materia determinada del discernimiento en el curso de su proceso mediante cambios individuales entre todos los colaboradores.

b) Debates, de acuerdo a, Louffat (2013) enfatiza que el debate se desarrollan con panelistas que conservan posturas específicas concordantes o no, las cuales acontecen a comparar con demostraciones sólidas y vigentes, lo que posibilita un especial panorama y extensa cobertura por parte de la concurrencia. Asimismo, Koontz et al (2012) determinan que el debate es una conversación entre individuos, no es una riña entre opositores es una conversación entre personas que se consideran respeto. Lo que se muestra es la controversia de la materia definida y nunca las cualidades de las personas, radica en intercambiar ideales sobre el asunto debatido.

Del mismo modo, c) Conferencia, según Dessler (2015) añaden que las conferencias se utiliza para explicar cualquiera de los diferentes tipos de reuniones aunque las personas organizadoras que a la vez son profesionales suelen emplear este término cuando se realizan acontecimientos de mayor envergadura. Del mismo modo, Louffat (2013) define que la conferencia es un evento individual donde se exhibe un expositor o incluso en la manera de etapas de discursos donde se muestran muchos expositores que explican sobre el mismo tema con la finalidad de ahondar el estudio del mismo.

Como también, el d) Ambiente de trabajo, según Menéndez et al (2007) determinan que el ambiente de trabajo se comprende como la fracción del período y ambiente que el individuo va a destinar a la función laboral y en la que se desarrolla todos los cargos de interrelación de su organización en un ámbito laboral

específico. En la misma línea, Cortés (2007) añade que el ambiente de trabajo, engloba un grupo de componentes que predominan en la comodidad del trabajador. Se trata de todas las circunstancias que incurren en el ámbito de una zona de trabajo, bien sea en una oficina, tienda o cualquier otro modelo de negocio.

Además, e) Infraestructura, según Charles y Gareth (2011) determinan que la infraestructura es una agrupación de componentes o prestaciones que están apreciados como imprescindibles para que una institución pueda desempeñar o para que una labor se ejecute satisfactoriamente. No obstante, Camilo (2007) añade que la infraestructura es un grupo de métodos técnicos, asistencias e instalaciones indispensables para el progreso de una profesión o para que en un área pueda ser empleado.

Otro de los indicadores es la f) Bonificación, según Tong (2007) manifiesta que en expresiones simples, un bono es un rótulo de valor característico de un adeudo de medio o extenso período emitido por una institución con la finalidad de alcanzar financiamiento exterior de un intermediario. Un bono es un crédito constituido por capitalistas lo cual en su gran mayoría tiene por terminación en largos años. También, Werther y Davis (2008) determinan la bonificación como un cambio de estilo de incentivos que facilita a los funcionarios recompensa adicional cuando superan las tareas realizadas de la organización.

Asimismo, g) Salarios según Newstrom (2011) enfatiza que el sueldo es la remuneración que divisa periódicamente el trabajador a cambio de la ejecución de sus labores que ha brindado con su trabajo. Además, Rubio y Piatti (2010) opinan que el sueldo es la cláusula en las reuniones globales de labores, como recompensa a la jerarquía, faena e itinerario completo, por las especificaciones de las ocupaciones.

Finalmente, h) Vacaciones, según Varela (2013) añade que las vacaciones es un ciclo de duración en el que un individuo o conjunto de personas no desarrolla ningún modelo de trabajo que tenga como vínculo a aspectos laborales. Asimismo, Llompart (2007) nos afirma que las vacaciones comprenden por una etapa de jornadas determinadas donde el empleador suspende sus ocupaciones laborales, es decir que al colaborador le otorgan un descanso por haber realizados las labores manifestadas por la organización dicho descanso tiene que ser pagado.

Operalización de las variables

Matriz de operalización de la variable Clima Organizacional.

V.1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Clima Organizacional	Es la atmosfera de trabajo que es contemplado por colaboradores de una organización, que es experimentando por sus asociados, predomina en su conducta y suele ser especifica con valoración de un conglomerado exclusivo de particularidades de una institución, que a través de sus dimensiones: Comunicación, motivación y liderazgo, es con ello que se medirá el clima organizacional.	Comunicación	Comunicación descendente
			Comunicación ascendente
			Comunicación lateral
		Motivación	Trabajo en equipo
			Incentivo
			Delegación de funciones
		Liderazgo	Confianza
			Motivación
			Coordinación

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral.

V.2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Satisfacción laboral	El nivel en el que los individuos convergen satisfacción en su centro de labores. Se ha asociado con que los trabajadores continúen en el lugar y con una disminución de rotar de sus funciones. La satisfacción laboral es un grupo abundante de conductas que se admiten en diferentes composturas del trabajo y simboliza una disposición general, con la finalidad de medir la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.	Capacitación	Seminario
			Conferencia
			Debates
		Condiciones laborales	Ambiente laboral
			Infraestructura
		Remuneración	Bonificación
			Salario
			Vacaciones

Planteamos la hipótesis: “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021”

Asimismo, el objetivo general será explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021.

Como también, los objetivos específicos son, indicar el nivel del clima organizacional que hay en la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021. Asimismo, determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto - 2021. Por último, fundamentar que el buen clima organizacional mejora la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021



## 2. Metodología

### Tipo y Diseño de la investigación:

Tipo de la investigación:

El tipo de investigación es básica, porque el propósito fue describir las características del fenómeno, para así construir una base de conocimientos que agregaron a la información ya existente. Según Baena (2014) menciona que la investigación pura o también conocida como básica es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento. Las ciencias puras son las que se proponen conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de amplio alcance para comprenderlos, y que se desentienden al menos en forma inmediata de las posibles aplicaciones prácticas que se pueda dar a los resultados.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque no se manipuló las variables, solo se observó los fenómenos en un contexto único, así mismo es de corte transversal simple debido a que se recopilaron datos en un único momento, y se utilizó una sola muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expreso que es la indagación que se efectúa sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se visualiza los eventos en su ambiente natural para analizarlos.

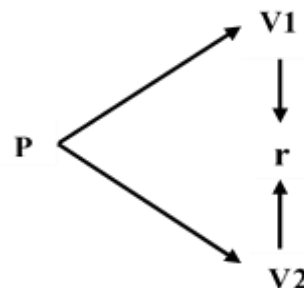
DONDE:

P: Población

V1: Observación del clima organizacional

V2: Observación de la satisfacción laboral

r: índice de correlación



### Población muestral

En la presente investigación, la población estuvo conformada por 65 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, que se encontraban laborando en el mes de diciembre del 2021, cuyo legajo personal se encuentra en la oficina de Recursos Humanos, toda la población está incorporada en el

estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan que es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

#### Técnica:

Se utilizó la encuesta, para juntar y procesar referencias con la finalidad de calcular las distintas señales del clima organizacional y satisfacción laboral. Según Malhotra (2008) para obtener información se basa en el interrogatorio de los individuos, a quienes se les plantea una variedad de preguntas con respecto a su comportamiento, intenciones, actitudes, conocimiento, motivaciones, así como características demográficas y de su estilo de vida.

#### Instrumento:

Se utilizó el cuestionario, instrumento que nos permitió adquirir datos relacionadas con las actitudes y las opiniones de los colaboradores, acerca del empleo del clima organizacional y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2019. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) añaden que el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis.

### **Validación y confiabilidad**

#### Validación:

Será mediante el juicio de expertos, quienes se encargan de evaluar al instrumento el nivel de validez para obtener la información prudente para nuestro estudio. Por consiguiente, determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) considera que la validez es un grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.

#### Confiabilidad del instrumento

Nos permitió medir el nivel de relación de las afirmaciones del clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual, se realizó según el Alfa de Cronbach. Según Bernal (2016) enfatiza que la confiabilidad es la consistencia

de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionario.

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico del clima organizacional, de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	10

Interpretación: Se percibe que el coeficiente de alfa de cronbach conseguido es de 0,823, por esa razón nos corrobora que el instrumento del clima organizacional de 10 ítems tiene una excelente confiabilidad, además este instrumento puede ser empleado por otros investigadores.

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico de la satisfacción laboral, de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	10

Interpretación: Se percibe el coeficiente de alfa de cronbach conseguido es de 0,877, por esa razón nos corrobora que el instrumento de satisfacción laboral de 10 ítems tiene una excelente confiabilidad, además, este instrumento puede ser empleado por otros investigadores.

### 3. Resultados

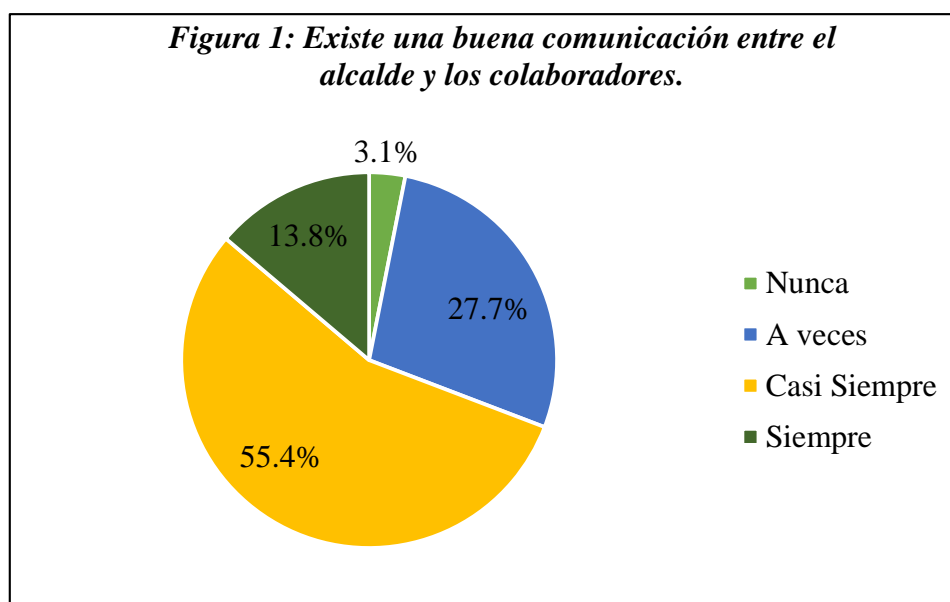
#### RESULTADO DE ENCUESTA DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUERTO – 2021.

Tabla 01:

*Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3,1
A veces	18	27,7
Casi Siempre	36	55,4
Siempre	9	13,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



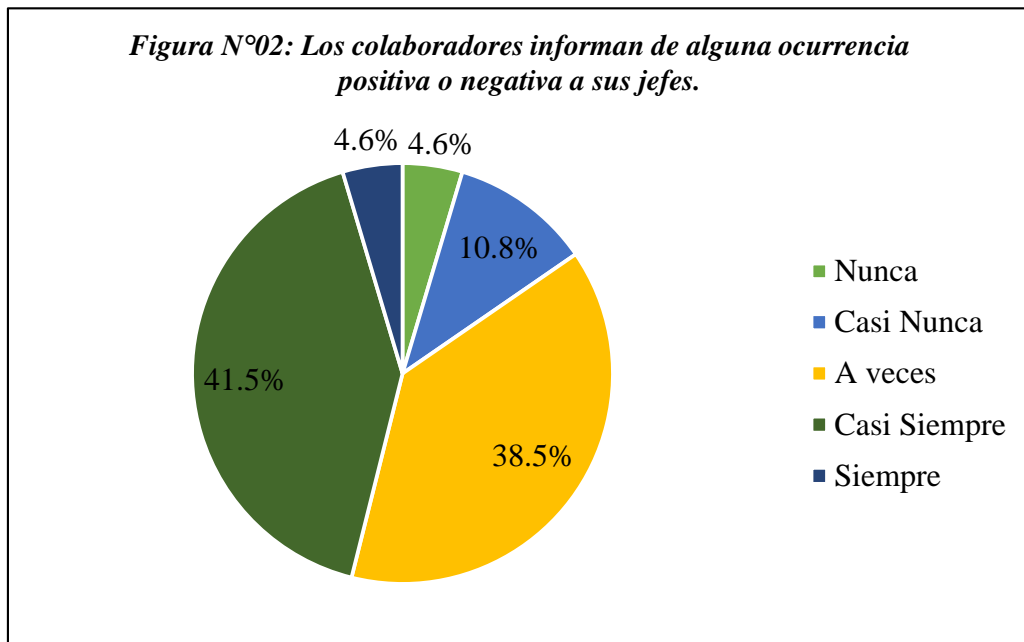
Interpretación: En la tabla N° 01, se visualiza que un 55.4% de los colaboradores encuestados mencionan que, casi siempre existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores, el 22.7% indican que a veces, también, el 13,8 % manifiestan que siempre, por otro lado, el 3,1% de los trabajadores señala que nunca.

Tabla N° 02:

*Los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3	4,6
Casi Nunca	7	10,8
A veces	25	38,5
Casi Siempre	27	41,5
Siempre	3	4,6
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



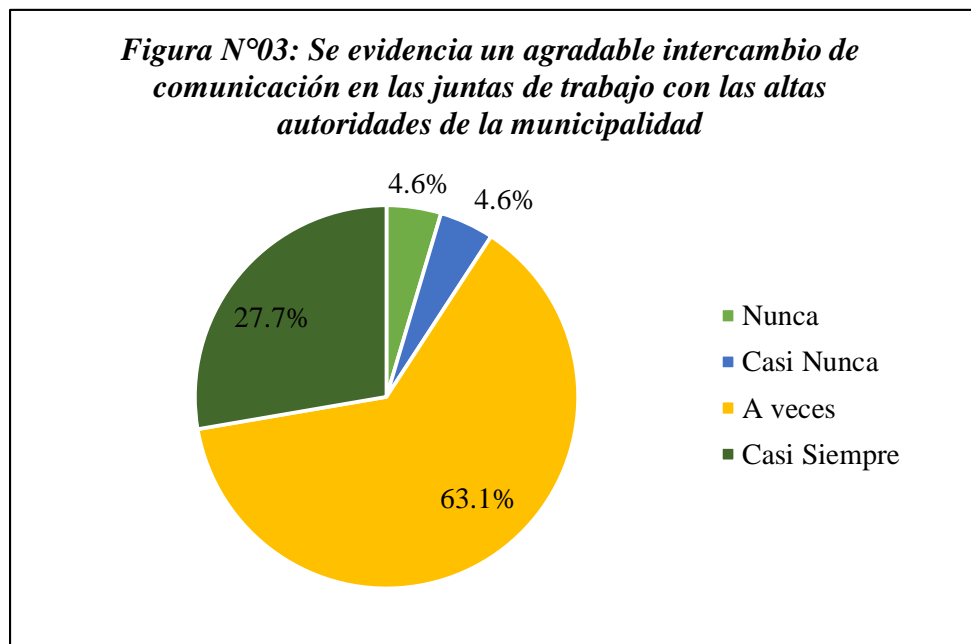
Interpretación: En la tabla N° 02, se percibe que el 41.5% de los colaboradores casi siempre informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes, además, el 38.5% expresan que a veces, como también, el 10.8% manifiestan que casi nunca, asimismo, el 4.6% determinan que siempre, por último, el 4.6% señalan que nunca.

Tabla N° 03:

*Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3	4,6
Casi Nunca	3	4,6
A veces	41	63,1
Casi Siempre	18	27,7
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



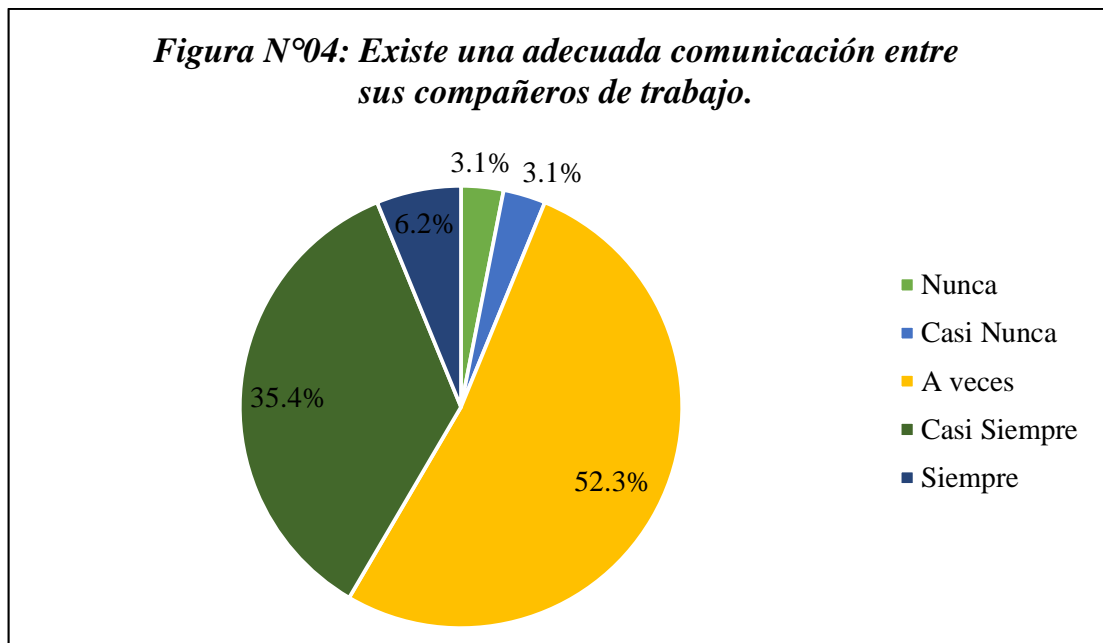
Interpretación: En la tabla N° 03, se percibe que el 63.1% de los colaboradores encuestados opinan que a veces se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad, asimismo, el 27.7% de los empleados manifiestan que, casi siempre se evidencia, por otro lado, el 4.6% de los empleados expresan que, casi nunca se evidencia.

Tabla N° 04:

*Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	3,1
Casi Nunca	2	3,1
A veces	34	52,3
Casi Siempre	23	35,4
Siempre	4	6,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Interpretación: En la tabla N° 04, se visualiza que el 52.3% de los colaboradores manifiestan que, a veces existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo, como también, el 35.4% indica que casi siempre, el 6,2% señalan que siempre, por otro lado, el 3.1% determina que casi nunca, y el 3.1% menciona que nunca.

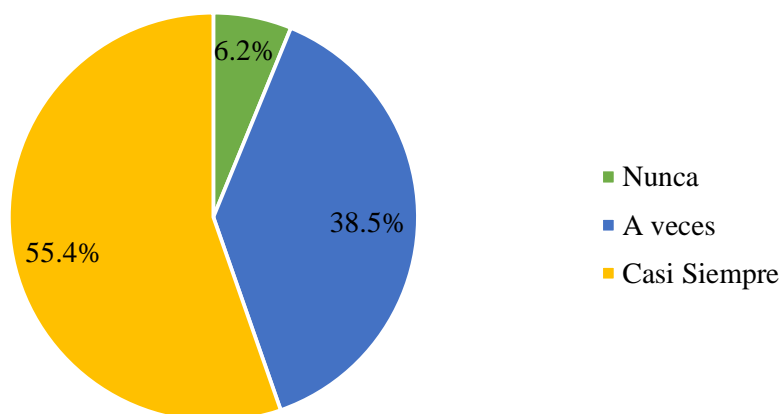
Tabla N° 05:

*En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	6,2
A veces	25	38,5
Casi Siempre	36	55,4
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

*Figura N° 05: En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.*



Interpretación: En la tabla N° 05, se percibe que el 55.4% de los colaboradores determinan que casi siempre en la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar, además, el 38.5% indican que a veces, por último, el 6.2% manifiestan que nunca.

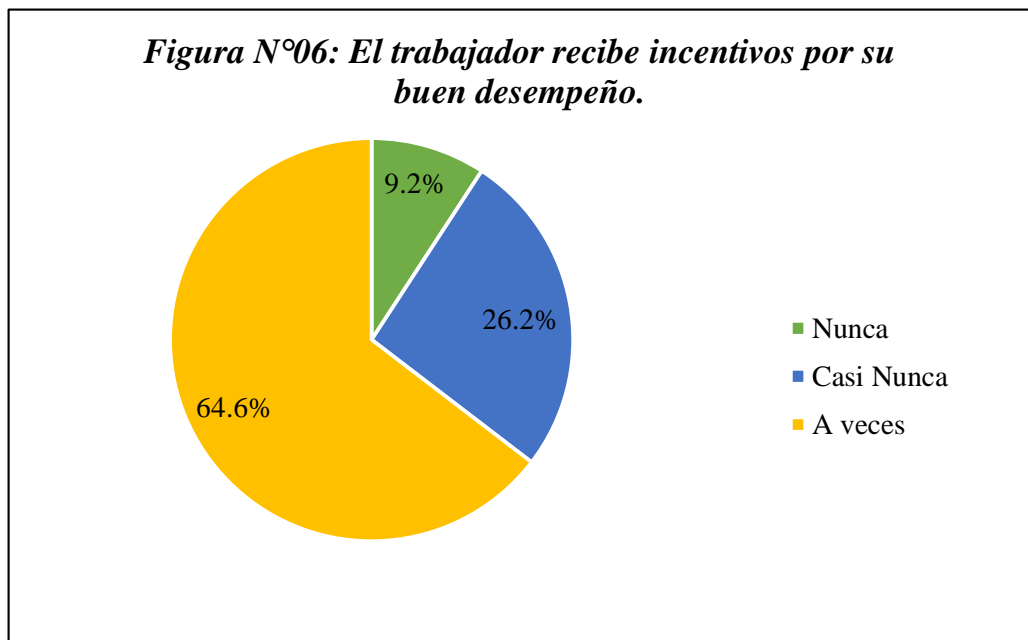


Tabla N° 06:

*El colaborador recibe incentivos por su buen desempeño.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	6	9,2
Casi Nunca	17	26,2
A veces	42	64,6
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



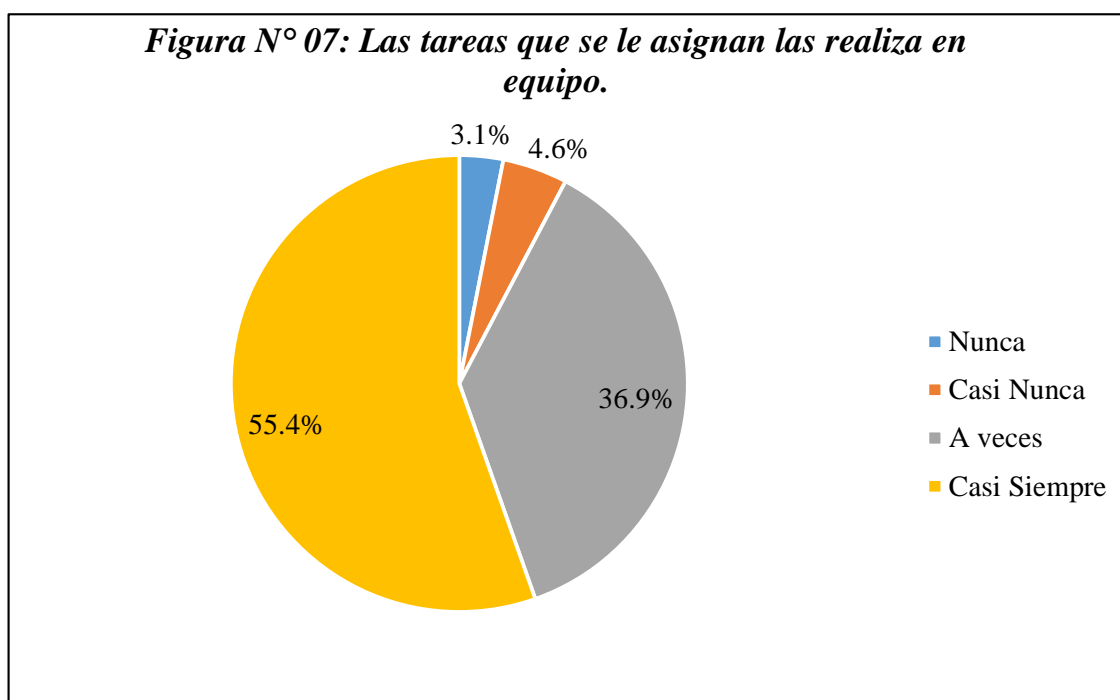
**Interpretación:** En la tabla N° 06, se percibe que el 64.6% de los colaboradores mencionan que a veces reciben incentivos por su buen desempeño, como también, el 26.2% expresan que casi nunca, por último, el 9.2% indican que nunca.

Tabla N° 07:

*Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3,1
Casi Nunca	3	4,6
A veces	24	36,9
Casi Siempre	36	55,4
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



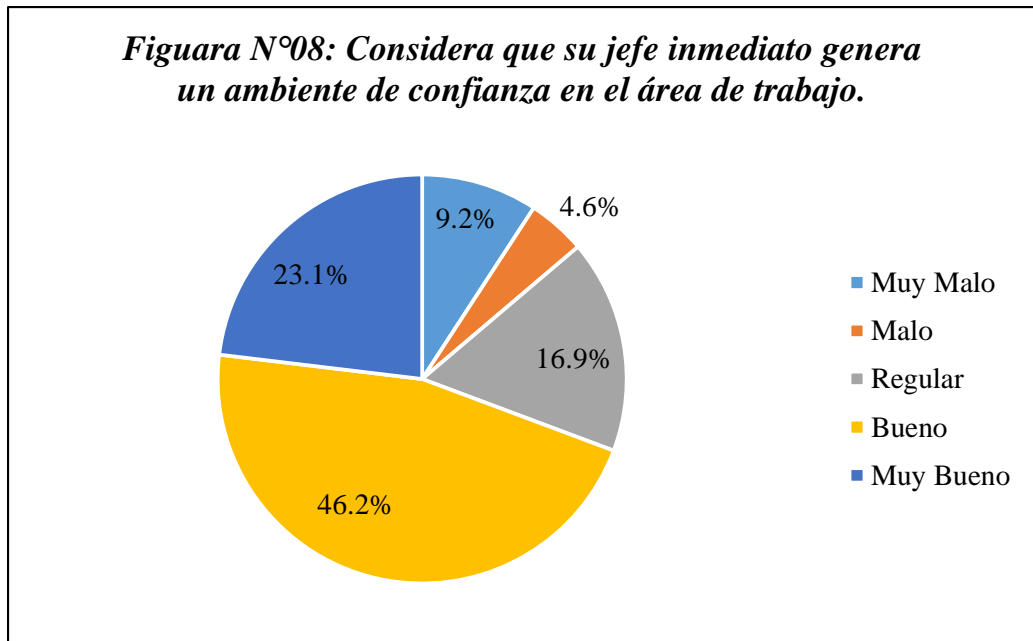
Interpretación: En la tabla N° 07, se visualiza que el 55.4% de los colaboradores, expresan que casi siempre se realiza en equipo las tareas asignadas, además, el 36.9% indican que a veces, como también, el 4.6% manifiestan que casi nunca, por último, el 3.1% opinan que nunca.

Tabla N° 08:

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

*Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	6	9,2
Malo	3	4,6
Regular	11	16,9
Bueno	30	46,2
Muy Bueno	15	23,1
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>



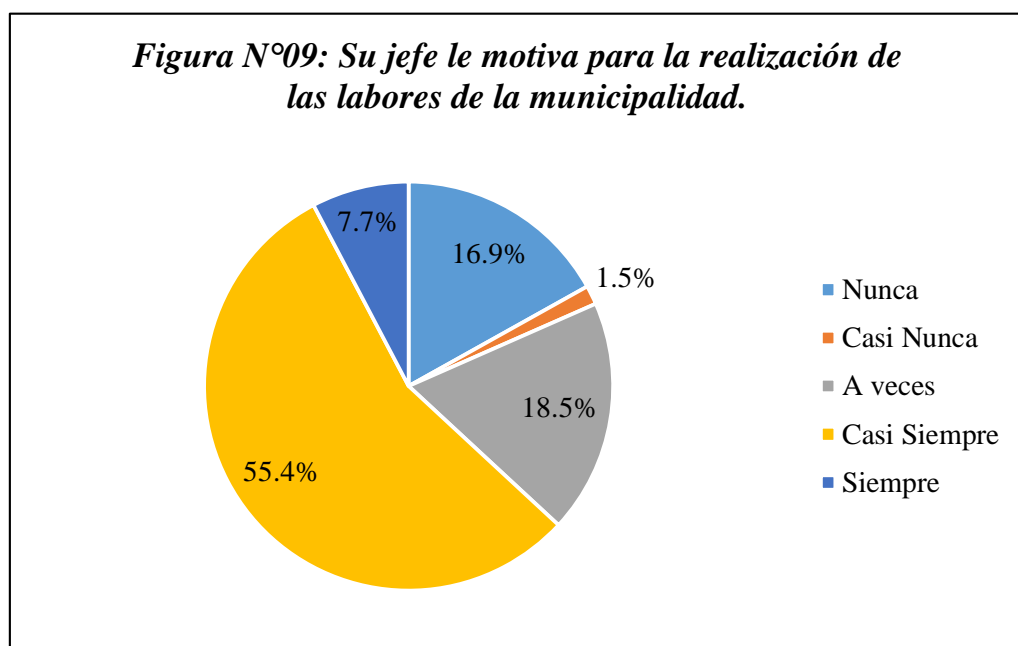
Interpretación: En la tabla N° 08, se visualiza que el 46.2% de los colaboradores indican que es bueno el ambiente de confianza que genera su jefe inmediato, como también, el 23.1% expresan que es muy bueno, además, el 16.9% mencionan que es regular, asimismo, el 9.2% determina que es muy malo, por último, el 4,6% considera que es malo.

Tabla N° 09:

*Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	16,9
Casi Nunca	1	1,5
A veces	12	18,5
Casi Siempre	36	55,4
Siempre	5	7,7
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



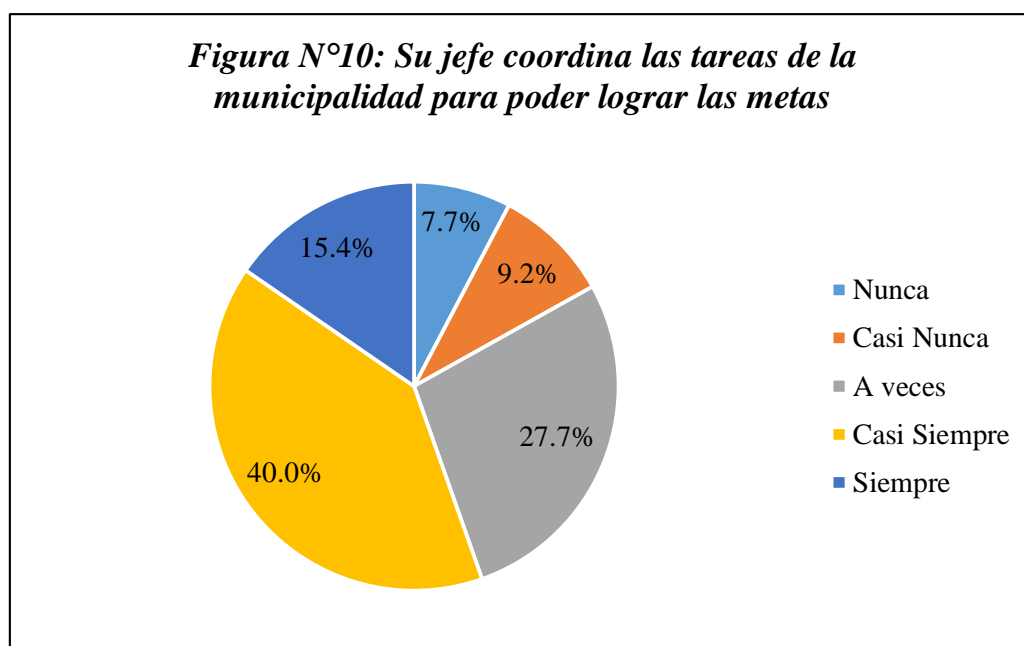
Interpretación: En la tabla N° 09, se percibe que el 55.4% de los colaboradores, expresan que casi siempre su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad, como también, el 18.5% indican que a veces, por otro lado, el 16.9% manifiestan que nunca, además, el 7.7% determinan que siempre, por último, el 1.5% añade que casi nunca.

Tabla N° 10:

*Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	5	7,7
Casi Nunca	6	9,2
A veces	18	27,7
Casi Siempre	26	40,0
Siempre	10	15,4
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



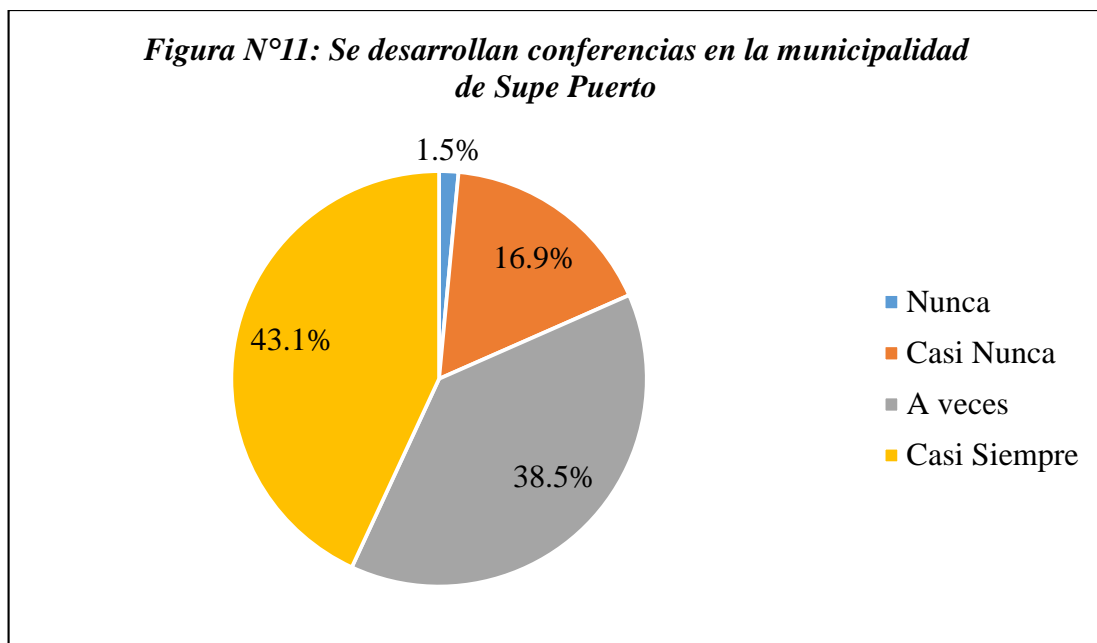
Interpretación: En la tabla N° 10, se percibe que el 40% de los colaboradores indican que casi siempre su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas, como también, el 27.7% expresan que a veces, asimismo, el 15.4% manifiestan que siempre, por otro lado, el 9.2% añaden que casi nunca, por último, el 7.7% determinan que nunca.

Tabla N° 11:

*Se desarrollan conferencias en la municipalidad de Supe Puerto*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,5
Casi Nunca	11	16,9
A veces	25	38,5
Casi Siempre	28	43,1
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

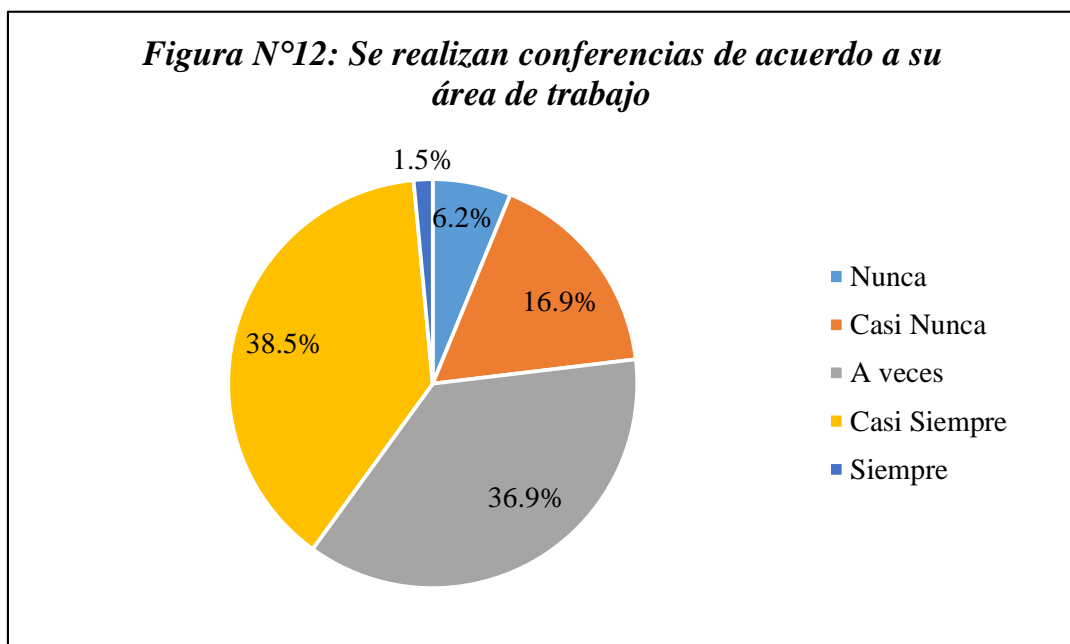


Interpretación: En la tabla N° 11, se percibe que el 43.1% de los colaboradores expresa que casi siempre se desarrollan conferencias en la municipalidad de Supe Puerto, como también, el 38.5% menciona que a veces, además, el 16.9% indica que casi nunca, por último, el 1.5% determinan que nunca.

Tabla N° 12:

<i>Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo</i>		
<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	6,2
Casi Nunca	11	16,9
A veces	24	36,9
Casi Siempre	25	38,5
Siempre	1	1,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



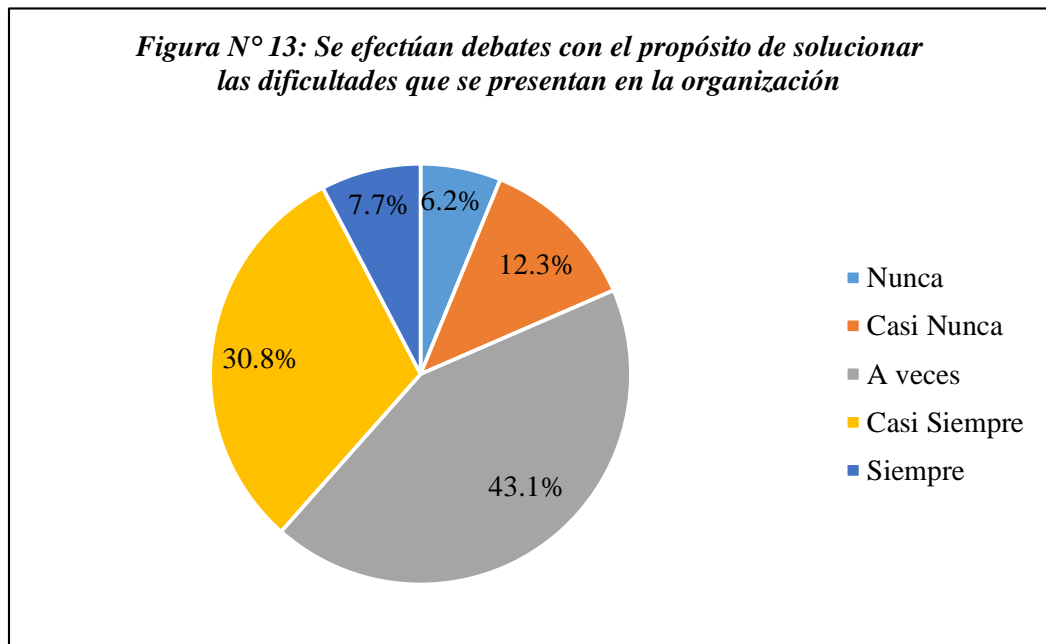
Interpretación: En la tabla N° 12, se visualiza que el 38.5% de los colaboradores indica que casi siempre se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo, como también, el 36.9% expresa que a veces, por otro lado, el 16.9% manifiesta que casi nunca, además, el 6.2% determina que nunca, por último, el 1.5% añade que siempre.

Tabla N° 13:

*Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	6,2
Casi Nunca	8	12,3
A veces	28	43,1
Casi Siempre	20	30,8
Siempre	5	7,7
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Interpretación: En la tabla N° 13, se percibe que el 43.1% de los colaboradores añade que a veces se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización, como también, el 30.8% expresa que casi siempre, por otro lado, el 43.1% determina que casi nunca, también, el 6.2% manifiesta que nunca, por último, el 7.7% consignan que siempre.

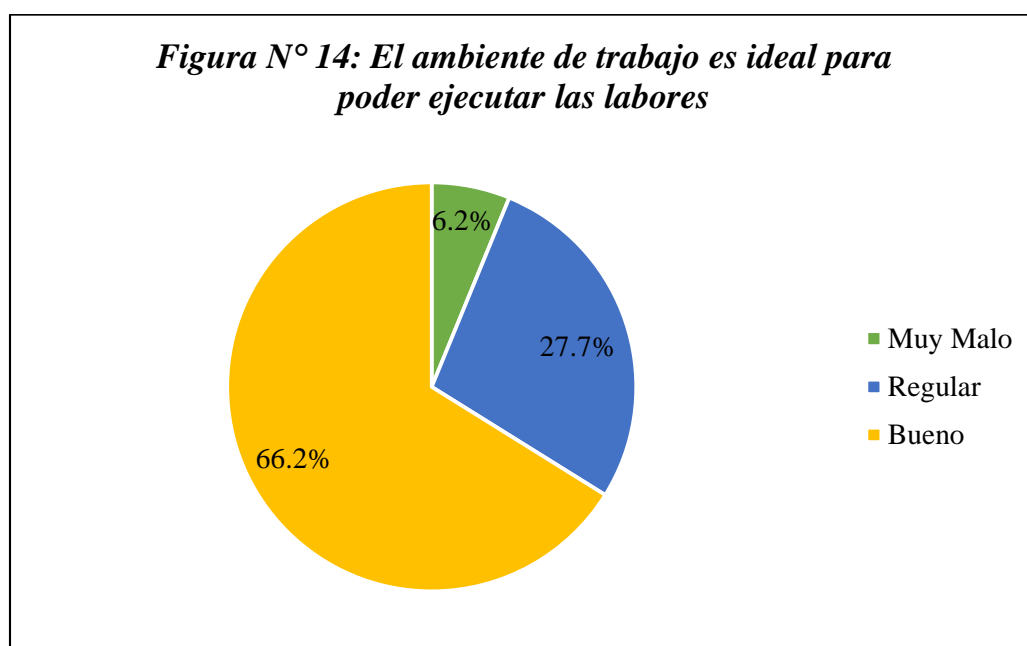


Tabla N° 14:

*El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las labores*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Malo	4	6,2
Regular	18	27,7
Bueno	43	66,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



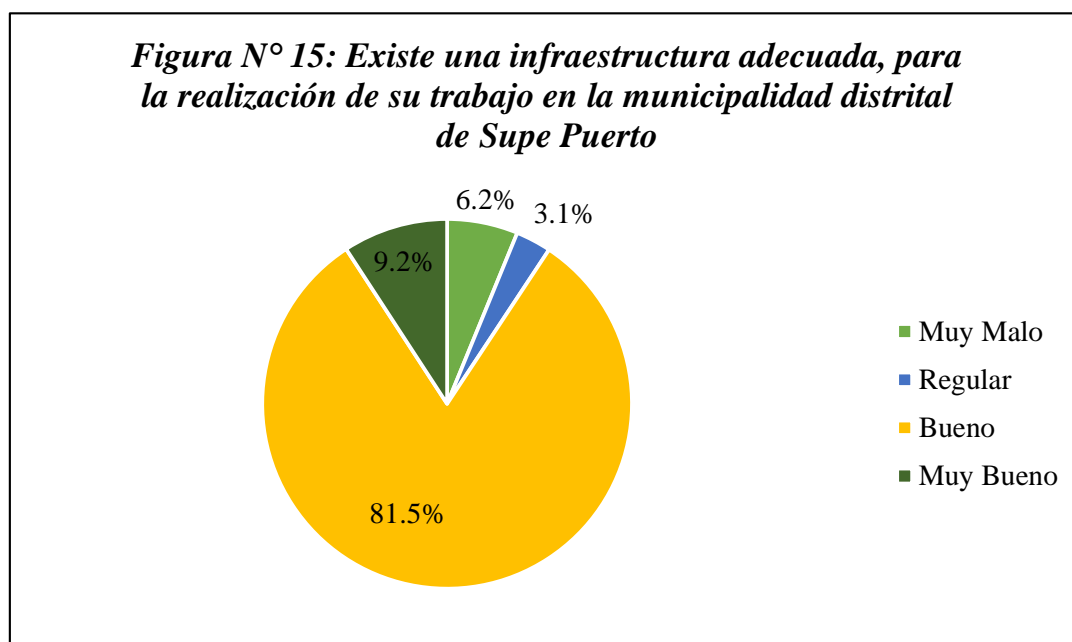
Interpretación: En la tabla N° 14, se visualiza que el 66.2 % de los colaboradores añaden que, el ambiente de trabajo es bueno para que puedan ejecutar las labores, como también, el 27.7% indica que es regular, por último, el 6.2% expresa que es muy malo.

Tabla N° 15:

*Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Malo	4	6,2
Regular	2	3,1
Bueno	53	81,5
Muy Bueno	6	9,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



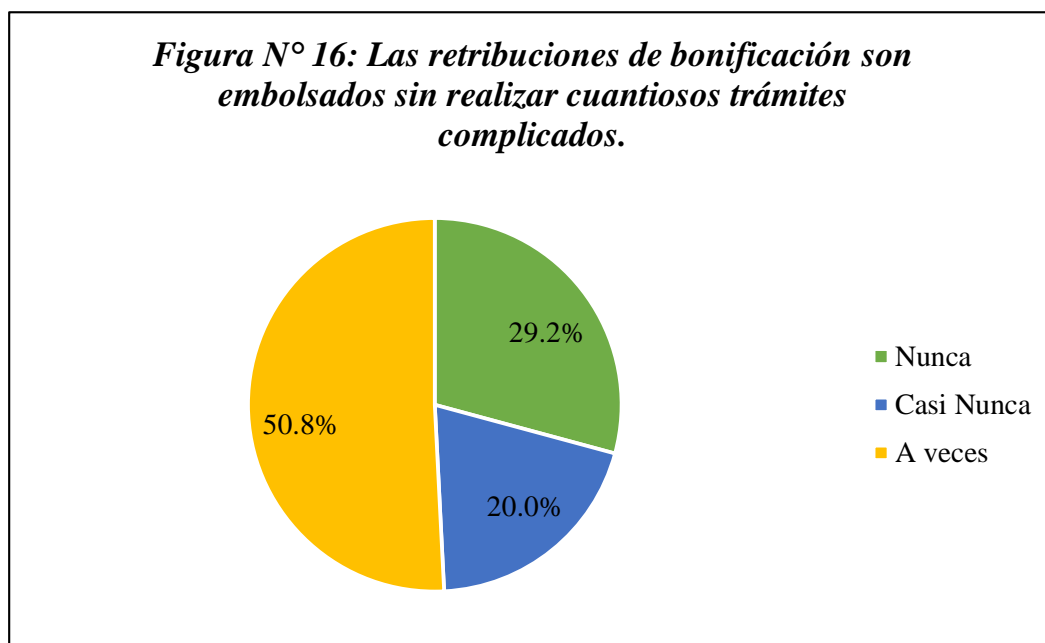
Interpretación: En la tabla N° 15, se percibe que el 81.5% de los colaboradores indica que, la infraestructura es bueno, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto, como también, el 9.2% expresa que es muy bueno, por otro lado, el 6.2% determina que es muy malo, por último, el 3.1% añade que es regular.

Tabla N° 16:

*Las retribuciones de bonificación son embolsados sin realizar cuantiosos trámites complicados.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	19	29,2
Casi Nunca	13	20,0
A veces	33	50,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Interpretación: En la tabla N° 16, se percibe que el 50.8% de los colaboradores manifiesta que, a veces las retribuciones de bonificación son embolsadas sin realizar cuantiosos trámites complicados, como también, el 20% indica que casi nunca, por último, el 29.2% sostiene que nunca.

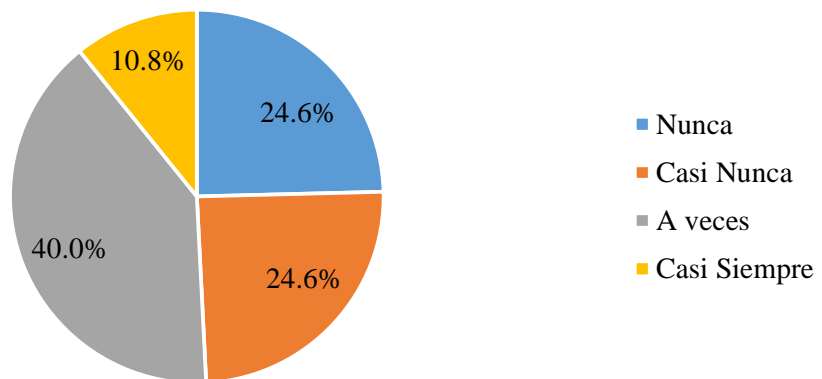
Tabla N° 17:

*Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son cancelados con prontitud*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	16	24,6
Casi Nunca	16	24,6
A veces	26	40,0
Casi Siempre	7	10,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

*Figura N° 17: Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son cancelados con prontitud*



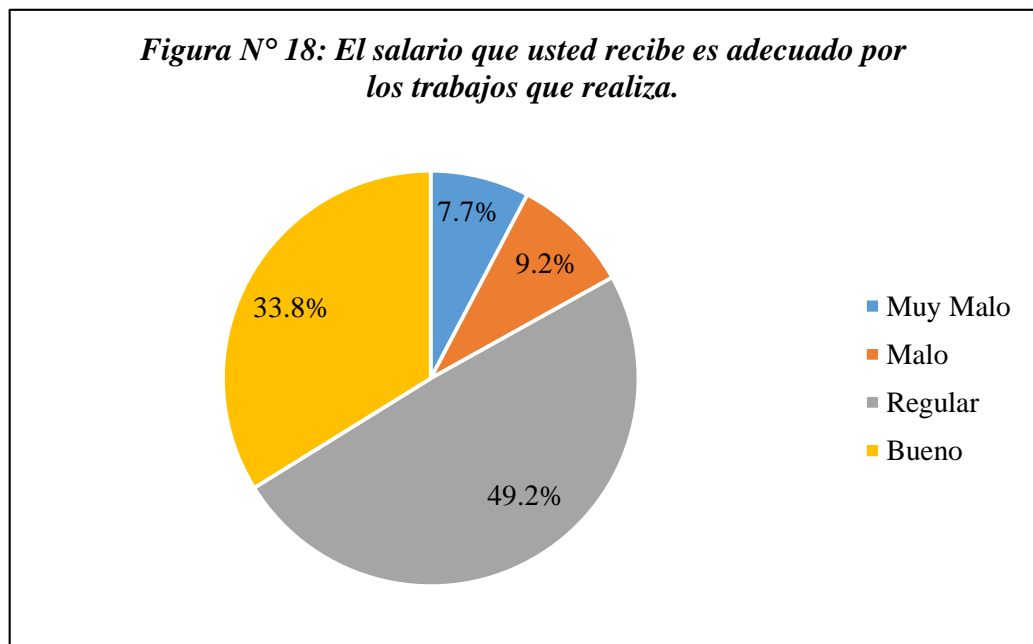
Interpretación: En la tabla N° 17, se percibe el 40% de los colaboradores indica que, a veces las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son canceladas con prontitud, como también, el 24.6% expresan que nunca, por último, el 10.8% determina que casi siempre.

Tabla N° 18:

*El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Malo	5	7,7
Malo	6	9,2
Regular	32	49,2
Bueno	22	33,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



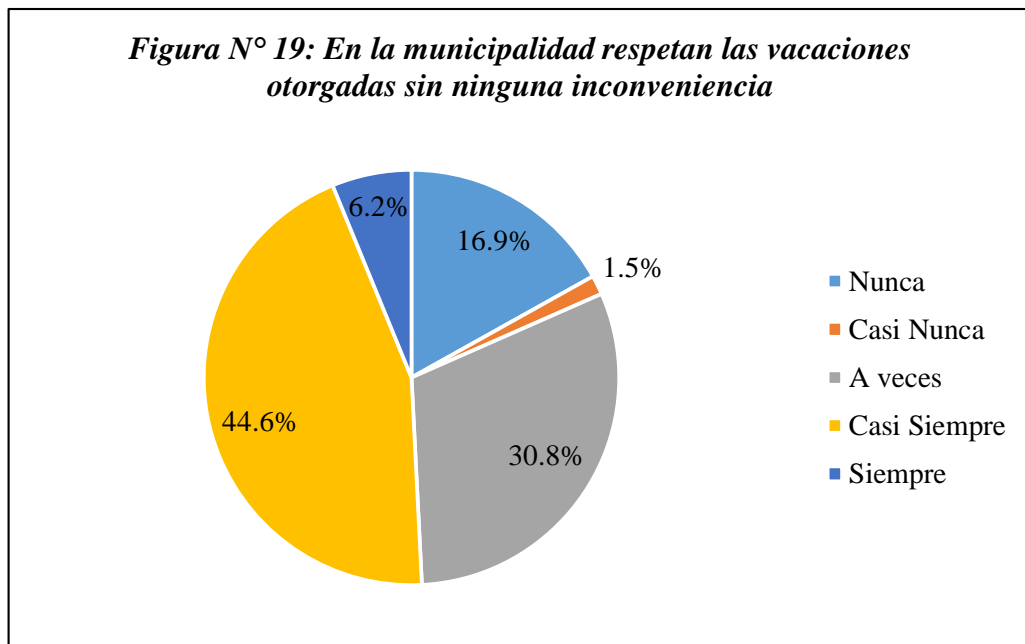
Interpretación: En la tabla N° 18, se percibe que el 49.2% de los colaboradores, menciona que el salario que recibe es regular por los trabajos que realiza, como también, el 33.8% indica que el salario es bueno, por otro lado, el 9.2% determina que es malo, por último, el 7.7% añade que es muy malo.

Tabla N° 19:

*En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	16,9
Casi Nunca	1	1,5
A veces	20	30,8
Casi Siempre	29	44,6
Siempre	4	6,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



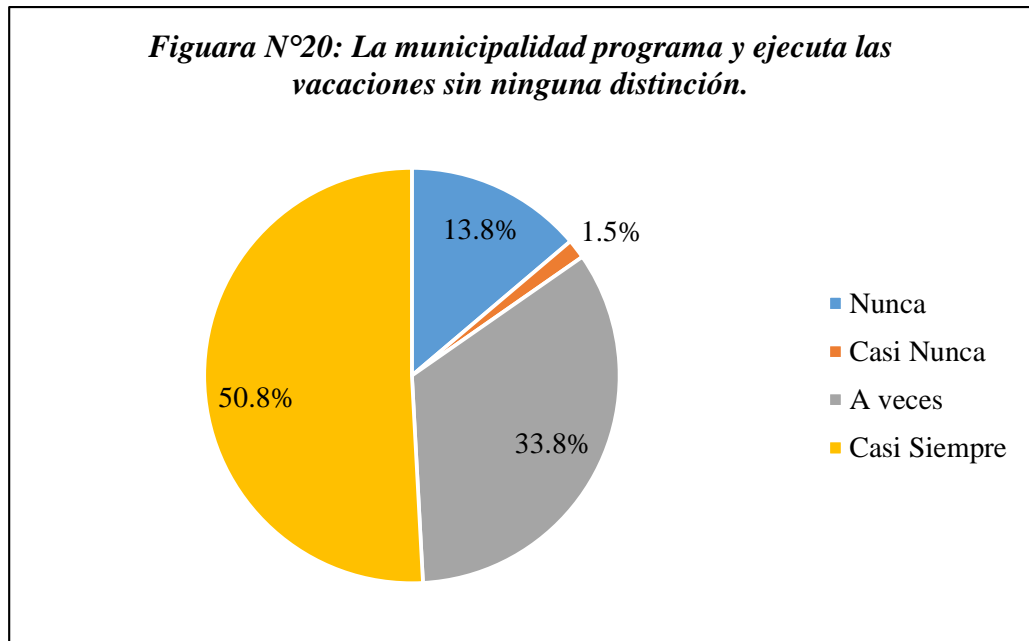
Interpretación: En la tabla N° 19, se percibe que el 44.6% de los colaboradores indica que, casi siempre la municipalidad respeta las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia, además, el 30.8% determinan que a veces, mientras que, el 16.9% manifiestan que nunca, como también, el 6.2% añaden que siempre, por último, el 1.5% expresa que, casi nunca.

Tabla N° 20:

*La municipalidad programa y ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.*

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	9	13,8
Casi Nunca	1	1,5
A veces	22	33,8
Casi Siempre	33	50,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Interpretación: En la tabla N° 20, se percibe que el 50.8% de los colaboradores expresan que, casi siempre la municipalidad programa y ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción, también, el 33.8% indican que a veces, por otro lado, el 13.8% determina que nunca, por último, el 1.5% manifiesta que casi nunca.

Tabla N° 21:

*Correlación entre las variables entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.*

			<b>Clima Organizacional</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,497**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	65	65
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	65	65

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

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Interpretación:

En la tabla 21, se percibe que el nivel de significancia bilateral es de (,000) es menor a (0,05) del nivel de significancia planteado, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. También nos muestra que el coeficiente de correlación es del 0,497 por lo que se deduce que existe una relación significativa, positiva moderada y directamente proporcional, entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021



#### 4. Análisis y discusión

##### 1. Explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021

Si existe una relación moderada entre las variables, clima organizacional y la satisfacción ya que en la tabla 21, se percibe que el nivel de significancia bilateral es de  $(,000) < (0,05)$  del nivel, con un Rho Spearman de 0.497, por lo tanto, se acepta la hipótesis; “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021”. Nos refiere Gonzáles (2022), quien tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022, a cual concluyó que, se determinó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva dentro de un nivel significativo, mediante el resultado de Rho de Spearman de 0,851 y una significancia igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), todo ello indica que, a medida que la entidad logre mejorar la satisfacción de los colaboradores, logrará mejorar su nivel de satisfacción en su puesto de trabajo. Además, Peña (2020), en su estudio concluye que, entre el clima organizacional y satisfacción laboral si existe relación significativa, en donde el Rho de Spearman obtenido es de 0.819, lo que significa que tiene relación directa y muy significativa ( $p < .01$ ) y una correlación positiva fuerte ( $r = 0.819$ ), debido a que el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato. También, Llanca (2018), concluye en su estudio que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital del Rímac, 2018. La correlación es positiva considerable (Rho = ,863\*) El valor de la sig, bilateral es de  $p = ,000 < ,050$ . Asimismo, recomendó implementar mecanismo y canales de comunicación que sean mucho más efectivos entre las autoridades y los trabajadores.

*Es importante para cada organización evaluar los niveles de satisfacción de sus trabajadores, ya que de ello dependerá el logro de sus objetivos, se puede analizar que es clave que la comunicación sea muy fluida entendible, así como la motivación que ejercen los jefes hacia sus colaboradores, el nivel de empatía y el nivel de*

*confianza que tengas los responsable de las diferentes jefaturas, repercutirá en el comportamiento satisfactorio de sus colaboradores y por ello habrá mejoría en su clima laboral.*

## **2. Indicar el nivel del clima organizacional que hay en la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.**

En la tabla 2, un 41,5% manifiestan, casi siempre los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes, en la tabla 3, el 63,1% de colaboradores indican que a veces se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad, en la tabla 6, un 64,6%, indican que a veces el colaborador recibe incentivos por su buen desempeño, en la tabla 9, observamos un 55,4% coinciden en casi siempre su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad. Como también, Zans (2017), en su estudio indica que el liderazgo practicado es poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. De la misma manera, recomendó que, las autoridades, jefes, responsables de áreas deben trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, favorable, óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo. En tanto, Huaman (2022) en su estudio los trabajadores cuando percibe un mejor clima, se percibe directamente el mejor desempeño laboral de los colaboradores. Por otra parte, recomendó, implementar un plan de trabajo que incluya reuniones, conversatorios, dinámicas, que les permita narrar experiencias, proponer juegos dinámicos, involucrar a los empleados y expresar temas o aspectos que impiden un clima organizacional adecuado para mejorar el desempeño laboral de los empleados. Como también, Loayza (2021), en su estudio recomendó que, los ejecutivos de la municipalidad distrital Santiago Cusco optimicen el clima organizacional mediante el compromiso de los empleados con la finalidad de disponer de un conjunto de medidas oportunas para el diagnóstico de un ambiente adecuado laboral, las cuales contemplen oportunidades de mejoras tecnológicas y organizacionales para prestar un mejor servicio público, esto con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados de la entidad.

*Los autores también coinciden que las organizaciones deben concientizarse que es fundamental evaluar y mantener un buen clima laboral, ya que de ello dependerá*

*mejorar la perceptibilidad positiva de sus colaboradores, ya que se quiere crear ambientes de entusiasmo y competitividad hacia el logro de los objetivos y sobre todo el trabajo en equipo.*

### **3. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.**

en la tabla 13, el 43,1% de colaboradores coinciden que a veces se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización, en la tabla 14, el 66,2% afirman que el ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las labores es bueno, en la tabla 17, el 40% manifiestan que a veces las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son cancelados con prontitud, en la tabla 18, el 49,2% coinciden que el salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza es regular. Según Bernaola (2019), en su estudio indica que existe diferencia en los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de las municipalidades de Ate y San Borja 2018. Asimismo, recomendó que, Mejoras de estímulos (convenios y becas que les favorecen) a los trabajadores administrativos con el fin de superar la satisfacción laboral entre sus compañeros de labores y los jefes de las municipalidades de Ate y San Borja. Por tanto, Romaní (2018), con el fin de mejorar la satisfacción recomendó, a los directivos de la Municipalidad de Carabayllo, incluir en el Plan de Desarrollo de las Personas, actividades de mejora del clima organizacional enfatizando los niveles de autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento en un marco de equidad e innovación en vista que afectará positivamente en la satisfacción laboral y por lo tanto en el desempeño laboral, el bienestar y calidad de vida laboral del trabajador. De tal modo, Zecenarro (2018), en su investigación recomendó, que deben propiciar más la mejora del clima organizacional de la Municipalidad de Langui. para que sus servidores públicos que laboran en mejores condiciones en las diferentes áreas y oficinas de la Municipalidad, con el objetivo de realizar en forma óptima su trabajo para la atención al usuario y satisfacción personal del servidor público, para así de esa manera en el Municipio se respire un aire de buen clima.

*No hay mejor forma de mejorar los niveles de satisfacción de los colaboradores, es que conjuntamente se evalúe las carencias y necesidades que se debe solucionar,*

*como falta de ambientes adecuados, contar con los recursos necesarios, así como cumplir con los beneficios que son atribuidos, no hay nada mejor que la organización caminé en un marco de equidad y valores.*

#### **4. Fundamentar que el buen clima organizacional mejora la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021**

En la tabla 7, un 55,4% de colaboradores indican que casi siempre las tareas que se le asignan las realiza en equipo, en la tabla 8, un 46,2% considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo, es bueno, en la tabla 12, un 38,5% coinciden que casi siempre se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo, en la tabla 19, solo el 44,6% indican que casi siempre la municipalidad respeta las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia. Como también, Pérez (2022) en su estudio analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que es un resultado menor al 0.05, es decir que si existe relación entre ambas variables. Asimismo, recomendó, que reconozca y valore el trabajo que realiza seguridad porque son ellos que arriesgan sus vidas por la protección de la ciudadanía. Que la brecha entre la insatisfacción laboral se reduzca y el clima laboral se descongestione de tensiones que genere molestias al colaborador. Del mismo modo, Ramírez (2018), en su estudio recomendó al gerente de la Municipalidad distrital de Huancabamba, región Piura, difundir ampliamente los objetivos, políticas y estrategias de desarrollo con el único fin de que los colaboradores conozcan y lo empleen en sus funciones y responsabilidades, dicho conocimiento contribuirá al logro de las metas, evitando descoordinaciones y malos entendidos. Así como, Salguero (2018), realizó su estudio donde verifica que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral 2017, recomendó mejorar el clima organizacional mediante la realización de programas de actividades recreativas, deportivas y de capacitación con mayor frecuencia, para se fomente las relaciones con respeto, consideraciones, ayuda mutua y el desarrollo del potencial de los colaboradores mediante la capacitación que es el pilar fundamental de cualquier institución,

*Existe gran coincidencia en los resultados, mostrando que es necesario tener todo organizado, es decir debe contar con todos los documentos de gestión actualizados, ya que de ello dependerá su orientación, evitando malos entendidos a la hora de cumplir sus funciones, evitando su duplicidad, de esta manera generará el respeto entre el mismo personal, y en tal sentido mejora su satisfacción.*

## 5. Conclusiones

1. Si existe una relación moderada entre las variables, clima organizacional y la satisfacción ya que en la tabla 21, donde el nivel de significancia bilateral es de  $(,000) < (0,05)$ , con un Rho Spearman de 0.497, por lo tanto, se acepta la hipótesis; “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto, 2021”.
2. Los colaboradores no cuentan con un buen clima organizacional; en la tabla 2, un 41,5% manifiestan que casi siempre se informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes, por no tener una comunicación asertiva, tal como se ve en la tabla 3, cuando un 63,1% indican que a veces se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad, ya que no valoran sus aportes y a veces recibe incentivos por su buen desempeño, generando desmotivación, tal como se ve en la tabla 9, cuando un 55,4% coinciden en casi siempre su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.
3. No existe buena satisfacción en los colaboradores ya que a veces se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan, en la tabla 14, solo el 66,2% afirman que el ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las labores es bueno, porque no hay preocupación de los jefes y peor aún en la tabla 17, el 40% manifiestan que a veces las bonificaciones que adjudica la municipalidad son cancelados con prontitud, porque los procesos son lentos y en la tabla 18, el 49,2% coinciden que el salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza es regular, ya que la mayoría ingresan por influencias políticas.
4. El mal clima repercute en la satisfacción de los colaboradores, en la tabla 7, un 55,4% de colaboradores indican que casi siempre las tareas que se le asignan las realiza en equipo, en la tabla 8, solo un 46,2% considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo, es bueno, repercutiendo en saber sobre sus necesidades, tal como se ve en la tabla 12, cuando un 38,5% coinciden que casi siempre se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo, en la tabla 19, solo el 44,6% indican que casi

siempre la municipalidad respeta las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia.

## **Recomendaciones.**

1. Que la gerencia municipal concientice a los jefes de cada área de la municipalidad que mejorando el clima organizacional pues mejora la satisfacción de sus colaboradores, logrando así mejores resultados, también que la oficina de RRHH, de prioridad en evaluar periódicamente el nivel de satisfacción de sus colaboradores, ya que les permitirá detectar cuáles son sus necesidades, se debe asignar un presupuesto para talleres participativos.
2. Los jefes de cada área conjuntamente con la oficina de RRHH, programen los talleres participativos, sin ninguna distinción, con el fin de hacer desarrollar habilidades y destrezas, hacer encuestas a los colaboradores para identificar la insatisfacción que tenga, así como hacer un FODA dando oportunidad a dar solución a los problemas encontrados, crear nuevas políticas de incentivo por el mejor desempeño.
3. Dar oportunidad a los colaboradores de expresar su sentir en los debates que hay en cada área, que cada jefe de cada área según a sus necesidades ingrese al presupuesto para invertir en mobiliario y equipo, hacer la cancelación oportuna de los beneficios que son atribuidos al colaborador, revisar el área responsable sobre las escalas remunerativas que corresponden según al puesto, no teniendo preferencias.
4. Solicitar a cada área las necesidades de los temas de capacitación, hacer reuniones semanales de 1 hora para que se evalúe el trabajo realizado, detectando si el trabajo se está haciendo bien, de esta manera el colaborador se siente acompañado bajo la dirección de todos, generándole la confianza necesaria, respetar a un 100% las vacaciones o descansos de salud de cada colaborador.



## Referencias bibliográficas

- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.201>
- Arango, C. (2007). *Gestión inmobiliaria en los proyectos de infraestructura*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=aRMeLM-32rQC&pg=PA119&dq=infraestructura&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjD-8uwsaHrAhWuHrkGHSFICVUQ6AEwB3oECAgQA#v=onepage&q=infraestructura&f=false>
- Arano, C. R., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial Patria. Obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación Bernal*. PEARSON. Obtenido de [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion)
- Bernaola, H. (2019). *Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Ate y San Borja-2018. Tesis para optar el grado académico de, Maestría en Gestión Pública*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30887/Bernaola\\_TH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30887/Bernaola_TH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/>
- Chagra, N., Ramos, S., Maguiña, R., Hidalgo, Y., & Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Charles, H., & Gareth, J. (2011). *Administración Estratégica*. Colombia: Cengage Learning. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/dedf2b5fa50a2747a702bd8121c4f08e.pdf>
- Chavez, E. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Llapo, 2017. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11952/chavez\\_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11952/chavez_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang, M., Salazar, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad\*. *Salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA26&dq=definici%C3%B3n+de+ambiente+de+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjR1Lft2PjjAhWWH7kGHUdMDz4Q6AEILjAC#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20ambiente%20de%20trabajo&f=false>
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Education. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/s81nx8v>
- Espeso, M., Llana, F., Rodríguez, J., Fernández, F., Vázquez, I., & Menéndez, F. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=dGvJhWIkMWMC&pg=PA269&dq=definici%C3%B3n+de+condiciones+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwin1Lb31PTjAhUkGbkGHWRwAGYQ6AEIQTAF#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20condiciones%20laborales&f=false>

Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Flores , J. (2021). “*Relacion entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de informatica y sistemas de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2021*”. Tesis para optar el título profesional de: *Ingeniero Industrial*. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28991/TESIS\\_%20Jackson%20Flores%20Cabrera.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28991/TESIS_%20Jackson%20Flores%20Cabrera.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Flores Castro, B. (12 de Septiembre de 2018 ). Municipio de Arequipa afronta problemas para pagar beneficios a 350 obreros. *Correo*. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/municipio-de-arequipa-afronta-problemas-para-pagar-beneficios-350-obreros-841347/>

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. Obtenido de [https://www.academia.edu/26956362/Comportamiento\\_organizacional\\_-\\_Enrique\\_B.\\_Franklin\\_Fincowsky\\_y\\_Mario\\_Jos%C3%A9\\_Krieger](https://www.academia.edu/26956362/Comportamiento_organizacional_-_Enrique_B._Franklin_Fincowsky_y_Mario_Jos%C3%A9_Krieger)

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuaderno de Administracion*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gonzáles, E. (2022). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciada en*

- Administración*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93264/Gonz%ca1les\\_DEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93264/Gonz%ca1les_DEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huaman Cesar. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad municipal provincial en Ucayali, 2022*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98510/Huaman\\_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98510/Huaman_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea*. Obtenido de [https://www.academia.edu/34453256/Administracio\\_n\\_Contempora\\_nea\\_6ed\\_Gareth\\_R.\\_Jones\\_y\\_Jennifer\\_M.\\_George](https://www.academia.edu/34453256/Administracio_n_Contempora_nea_6ed_Gareth_R._Jones_y_Jennifer_M._George)
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Obtenido de [https://www.academia.edu/14948370/Administracion.\\_Una\\_perspectiva\\_Global\\_y\\_Empresarial-FREELIBROS\\_ORG](https://www.academia.edu/14948370/Administracion._Una_perspectiva_Global_y_Empresarial-FREELIBROS_ORG)
- Llanca, R. C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital del Rímac, 2018; Tesis para optar el grado académica de: Maestro en gestión pública*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29394/Llanca\\_FRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29394/Llanca_FRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llompart, M. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WNHY9P2-ULEC&pg=PA165&dq=definicion+de+vacacion+laboral+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvucXcrKHrAhXIGbkGHZxeCQwQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20vacacion%20laboral%20segun%20autores&f=false>
- Loayza, L. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco, año 2021. Tesis para*

*obtener el grado academico de Maestra en Gestion Publica*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86984/Loayza\\_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86984/Loayza_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Louffat, E. (2013). *Administracion del equipos humanos*. Argentina: Cengage Learning. Obtenido de [https://kupdf.net/queue/administracion-de-equipos-humanos-enrique-louffat\\_5c81715fe2b6f58278fcf2bd\\_pdf?queue\\_id=-1&x=1670202527&z=NDUuMTk5LjE1NS4xOQ==](https://kupdf.net/queue/administracion-de-equipos-humanos-enrique-louffat_5c81715fe2b6f58278fcf2bd_pdf?queue_id=-1&x=1670202527&z=NDUuMTk5LjE1NS4xOQ==)

Malhotra, N. (2008). *INVESTIGACION DE MERCADOS*. PEARSON. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Obtenido de [https://www.academia.edu/31491487/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo\\_pdf\\_filename\\_UTF\\_8Comportamiento\\_20humano\\_20en\\_20el\\_20trabajo\\_pdf](https://www.academia.edu/31491487/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_pdf_filename_UTF_8Comportamiento_20humano_20en_20el_20trabajo_pdf)

Othón, H. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Mexico: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>

Peña Flores, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020. Tesis para obtener el titulo profesional de licenciado en administracion*. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18554/Tesis\\_69951.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18554/Tesis_69951.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez, C. (2022). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en el area de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2020. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN*. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9255/P%c3%a9rez%20Bravo%20Christian%20Jonathan\\_.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9255/P%c3%a9rez%20Bravo%20Christian%20Jonathan_.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Plataforma\_gr. (24 de Septiembre de 2012 párr. 7). Municipio de Arequipa y problemas internos. *La República*. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <https://larepublica.pe/archivo/662219-municipio-de-arequipa-y-problemas-internos/>
- Pruna, J. P. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Trabajo de titulación presentado como requisito previo a la obtención del Título de Licenciada en Asistencia Ejecutiva de Gere*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11797/1/T-UCE-018-001-2017.pdf>
- Ramírez, V. (2018). “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018*”. *TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41102/Ram%c3%adrez\\_LVE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41102/Ram%c3%adrez_LVE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos Reyes, W., Paredes Sandoval, M., Teran Andrade, P., & Lemas Lliguicota, L. (2017). *Comunicación Organizacional*. Ecuador: Grupo Compás. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Redacción EC. (28 de Diciembre de 2018 párr. 1, 6). Barranco: Trabajadores municipales protestan por falta de pagos. *El comercio*. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/barranco-trabajadores-municipales-protestan-falta-pagos-fotos-noticia-592095?foto=10>
- Redacción EC. (20 de Septiembre de 2018 párr. 2). Trabajadores de la Municipalidad de Lima protestaron en la Plaza de Armas. *El Comercio*. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/trabajadores-municipalidad-lima-protestaron-plaza-armas-noticia-nndc-559921>

- Rivera, A., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson Educación. Obtenido de [https://www.academia.edu/61423625/Administraci%C3%B3n\\_13\\_edici%C3%B3n\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/61423625/Administraci%C3%B3n_13_edici%C3%B3n_Stephen_P_Robbins_Mary_Coulter)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson. Obtenido de [http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi-Robbins.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf)
- Rodríguez, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12030/rodriguez\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romaní, L. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima, 2017; Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión pública*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13648/Romani\\_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13648/Romani_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruvalcaba Coyaso, F. J., Selva Olid, C., & Sahagún Padilla, M. Á. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico - histórica de su investigación*. Obtenido de [https://www.academia.edu/23622233/Satisfacci%C3%B3n\\_laboral\\_una\\_revisi%C3%B3n\\_te%C3%B3rico-hist%C3%B3rica\\_de\\_su\\_investigaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/23622233/Satisfacci%C3%B3n_laboral_una_revisi%C3%B3n_te%C3%B3rico-hist%C3%B3rica_de_su_investigaci%C3%B3n)
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*. Obtenido de

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salguero, G. K. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017; tesis para optar el grado académico de: Maestra en gestión pública*. Universidad César Vallejo. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21108>

Sánchez Gonzáles. (2010). *Técnicas docentes y sistemas de evaluación superior*.

Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=XTjQDJvE-kQC&pg=PA71&dq=definici%C3%B3n+de+seminario&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjsjbrf\\_vXjAhXUIbkGHSSRB2EQ6AEIKjAB#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20seminario&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=XTjQDJvE-kQC&pg=PA71&dq=definici%C3%B3n+de+seminario&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjsjbrf_vXjAhXUIbkGHSSRB2EQ6AEIKjAB#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20seminario&f=false)

Sánchez, M., & Garcia, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo.

Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Santiago, G. (2018). *Fenomenología terminológica en la traducción especializada de fuentes textuales virtuales*. Obtenido de

<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

Tellez, L. (29 de Mayo de 2019). Problemática de la municipalidad distrital de Supe Puerto. (W. Gonzales Flores, Entrevistador)

Tong, J. (2007). *Finanza empresariales*. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=VF4B-IdeKD0C&pg=PA159&dq=definici%C3%B3n+de+bono&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwji\\_ajJ5PTjAhUbd7kGHdEdAtsQ6AEISzAG#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20bono&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VF4B-IdeKD0C&pg=PA159&dq=definici%C3%B3n+de+bono&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwji_ajJ5PTjAhUbd7kGHdEdAtsQ6AEISzAG#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20bono&f=false)

Torres, P. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017*”. Tesis para obtener



- el título profesional de licenciado en Psicología.* Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25461>
- Torres, P. (2022). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la región Piura.* Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98651/Torres\\_BPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98651/Torres_BPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uribe Pardo, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional.* Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Herman\\_Littlewood/publication/309718447\\_Justicia\\_interpersonal\\_y\\_personalidad\\_Su\\_relacion\\_con\\_calidad\\_de\\_vida\\_en\\_el\\_trabajo/links/581e5a6e08aeccc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-d](https://www.researchgate.net/profile/Herman_Littlewood/publication/309718447_Justicia_interpersonal_y_personalidad_Su_relacion_con_calidad_de_vida_en_el_trabajo/links/581e5a6e08aeccc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-d)
- Valentin, R. (2018). *El Clima Organizacional y la Gestión Administrativa De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Huachón Pasco - 2018, Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestion Pública.* Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27151/valentin\\_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27151/valentin_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano.* Obtenido de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Varela, R. A. (2013). *Administración de la compensación: sueldo, salarios y prestaciones.* Pearson. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas.* Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

- Zambrano, Y. (2019). *Relacion del clima organizacional y satisfaccion laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remocion para el cumplimiento misional en la unidad para la atencion y reparacion a las victimas (Sede Bogotá)*. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/b56239d1-6c86-4aec-a49d-8ce445c9273d/content>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis para optar el título de Máster en Gerencia*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zecenarro Espinoza, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Langui., Provincia de Canas 2018. Provincia de Canas 2018. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33838/zecenarro\\_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33838/zecenarro_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zuloeta, M. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018. Tesis para optar el grado academico de Maestro en Gestion Publica*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28293>

## **Anexos**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Supe Puerto - 2021.	¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021?	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>1. Explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>1. Indicar el nivel del clima organizacional que hay en la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021</p> <p>2. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021.</p> <p>3. Fundamentar que el buen clima organizacional mejora la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021</p>	“El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021”	“Clima organizacional y Satisfacción Laboral”	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal simple</p> <p><b>Población:</b> 65 colaboradores</p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORE S	ITEMS
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Según <b>Chiavenato</b> (2011) el clima organizacional se entiende como la aptitud del medio interno de la organización que es distinguido por los trabajadores de la institución y que puede prevalecer en su comportamiento. También el clima organizacional se contribuye en la <b>comunicación, en motivar a los colaboradores, y en liderar un grupo de trabajo.</b>	Es un grupo de particularidad observada por los colaboradores para referir de una empresa y diferenciar de otra, su permanecía es concerniente en el periodo y contribuye en la conducta del individuo en la entidad, con el objetivo de medir el clima organizacional en la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.	<b>Comunicación</b>	Comunicación descendente	1. Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.
				Comunicación ascendente	2. Los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.
					3. Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.
			Comunicación lateral	4. Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.	
			<b>Motivación</b>	Delegación de funciones	5. En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.
				Incentivo	6. El colaborador recibe incentivos por lograr su objetivo que le fueron asignados.
				Trabajo en equipo	7. Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.
			<b>Liderazgo</b>	Confianza	8. Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.
				Motivación	9. Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.
				Coordinación	10. Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

V.2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Según <b>Robbins y Judge (2013)</b> añade que la satisfacción laboral hace descripción a las posturas generales que acoge la persona con relación a sus labores. Mediante la capacitación un individuo contento en expresiones de trabajo, aprueba conductas positivas con afinidades laborales. Asimismo, un individuo descontento con las condiciones laborales, mostrara irregularidades con sus funciones, la cual admite posturas negativas con relatividad a su trabajo entre tanto la remuneración percibida es de buen incentivo para sus necesidades, dado que llegaran a cumplir con los objetivos de la entidad.	El nivel en el que los individuos convergen satisfacción en su centro de labores. Se ha asociado con que los trabajadores continúen en el lugar y con una disminución de rotar de sus funciones. La satisfacción laboral es un grupo abundante de conductas que se admiten en diferentes composturas del trabajo y simboliza una disposición general, con la finalidad de medir la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Supe Puerto, 2021.	<b>Capacitación</b>	Seminario	1. Se desarrollan seminarios en la municipalidad de Supe Puerto.
				Conferencia	2. Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo.
				Debates	3. Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización.
			<b>Condiciones laborales</b>	Ambiente laboral	4. El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las tareas.
				Infraestructura	5. Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto.
			<b>Remuneración</b>	Bonificación	6. Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son canceladas con prontitud.
					7. Las retribuciones de bonificación son embolsadas sin realizar cuantiosos trámites complicados.
				Salario	8. El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.
				Vacaciones	9. En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia.
			10. En la municipalidad se programa y se ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.		

## ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

### INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### ESCALA DE VALORACIÓN.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>						
1	Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.					
2	Los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.					
3	Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.					
4	Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>						
5	En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.					
6	El colaborador recibe incentivos por lograr su objetivo que le fueron asignados.					
7	Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.					

<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>						
8	Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.					
9	Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.					
10	Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas.					



## ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Supe Puerto.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

### INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### ESCALA DE VALORACION

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN</b>						
1	Se desarrollan seminarios en la municipalidad de Supe Puerto.					
2	Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo.					
3	Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización.					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
4	Las comodidades que entrega la municipalidad a cada área son adecuadas para la realización de funciones.					
5	El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las tareas.					
6	Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto.					
<b>DIMENSIÓN: REMUNERACIONES</b>						
7	Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son cancelados con prontitud.					

8	El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.					
9	En la municipalidad respetan las vacaciones otorgados sin ninguna inconveniencia.					
10	En la municipalidad se programa y se ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Finanzas bancarias

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUERTO - 2021.**

**Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Comunicación</b>	1. Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.	4	4	4	4	
	2. Los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.	4	4	4	4	
	3. Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.	4	4	4	4	
	4. Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
<b>Motivación</b>	5. En la municipalidad están adecuadamente establecidas	4	4	4	4	

calificar de 1 a 4 puntos.

	las funciones que va a realizar.					
	6.El colaborador recibe incentivos por lograr su objetivo que le fueron asignados.	4	4	4	4	
	7.Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.	4	4	4	4	
<b>Liderazgo</b>	8.Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.	4	4	4	4	
	9.Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.	4	4	4	4	
	10. Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas.	4	4	4	4	


**Variable: SATSIFACCIÓN LABORAL**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Capacitación</b>	1. Se desarrollan seminarios en la municipalidad de Supe Puerto.	4	4	4	4	
	2. Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo.	4	4	4	4	
	3. Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización.	4	4	4	4	
<b>Condiciones Laborales</b>	4. El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las tareas.	4	4	4	4	
	5. Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la municipalidad distrital de Supe Puerto.	4	4	4	4	
<b>Remuneración</b>	6. Las bonificaciones que adjudica la municipalidad	4	4	4	4	

calificar de 1 a 4 puntos.

	habitualmente son canceladas con prontitud.					
	7. Las retribuciones de bonificación son embolsadas sin realizar cuantiosos trámites complicados.	4	4	4	4	
	8. El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.	4	4	4	4	
	9. En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia.	4	4	4	4	
	10. En la municipalidad se programa y se ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.	4	4	4	4	

### ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 943499952	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	





**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Jinmy Rodríguez Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador publico**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : asesoría contable

TIEMPO: 18 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.</p>	<p>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.</p>
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.</p>

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUERTO - 2021.**

**Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Comunicación</b>	11. Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.	4	4	4	4	
	12. Los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.	4	4	4	4	
	13. Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.	4	4	4	4	
	14. Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4	

**calificar de 1 a 4 puntos.**

<b>Motivación</b>	15. En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.	4	4	4	4	
	16. El colaborador recibe incentivos por lograr su objetivo que le fueron asignados.	4	4	4	4	
	17. Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.	4	4	4	4	
<b>Liderazgo</b>	18. Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.	4	4	4	4	
	19. Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.	4	4	4	4	
	20. Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas.	4	4	4	4	

**Variable: SATSIFACCIÓN LABORAL**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Capacitación</b>	11. Se desarrollan seminarios en la municipalidad de Supe Puerto.	4	4	4	4	
	12. Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo.	4	4	4	4	
	13. Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización.	4	4	4	4	
<b>Condiciones Laborales</b>	14. El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las tareas.	4	4	4	4	
	15. Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la	4	4	4	4	

calificar de 1 a 4 puntos.

	municipalidad distrital de Supe Puerto.					
<b>Remuneración</b>	16. Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son canceladas con prontitud.	4	4	4	4	
	17. Las retribuciones de bonificación son embolsadas sin realizar cuantiosos trámites complicados.	4	4	4	4	
	18. El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.	4	4	4	4	
	19. En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia.	4	4	4	4	
	20. En la municipalidad se programa y se ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.	4	4	4	4	

## ASPECTOS GENERALES

¶

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Jimmy Javier Rodríguez Pérez		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 9435685225	Email: jimny.perez@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Supe Puerto - 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Luis Vigo Bardales

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador publico**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : asesoría contable

TIEMPO: 16 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Explicar si el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Supe Puerto – 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE PUERTO - 2021.**

**Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Comunicación</b>	21. Existe una buena comunicación entre el alcalde y los colaboradores.	4	4	4	4	
	22. Los colaboradores informan de alguna ocurrencia positiva o negativa a sus jefes.	4	4	4	4	
	23. Se evidencia un agradable intercambio de comunicación en las juntas de trabajo con las altas autoridades de la municipalidad.	4	4	4	4	
	24. Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4	

**calificar de 1 a 4 puntos.**



<b>Motivación</b>	25. En la municipalidad están adecuadamente establecidas las funciones que va a realizar.	4	4	4	4	
	26. El colaborador recibe incentivos por lograr su objetivo que le fueron asignados.	4	4	4	4	
	27. Las tareas que se le asignan las realiza en equipo.	4	4	4	4	
<b>Liderazgo</b>	28. Considera que su jefe inmediato genera un ambiente de confianza en el área de trabajo.	4	4	4	4	
	29. Su jefe le motiva para la realización de las labores de la municipalidad.	4	4	4	4	
	30. Su jefe coordina las tareas de la municipalidad para poder lograr las metas.	4	4	4	4	

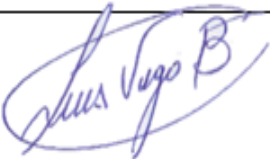
**Variable: SATSIFACCIÓN LABORAL**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Capacitación</b>	21. Se desarrollan seminarios en la municipalidad de Supe Puerto.	4	4	4	4	
	22. Se realizan conferencias de acuerdo a su área de trabajo.	4	4	4	4	
	23. Se efectúan debates con el propósito de solucionar las dificultades que se presentan en la organización.	4	4	4	4	
<b>Condiciones Laborales</b>	24. El ambiente de trabajo es ideal para poder ejecutar las tareas.	4	4	4	4	
	25. Existe una infraestructura adecuada, para la realización de su trabajo en la	4	4	4	4	

calificar de 1 a 4 puntos.

	municipalidad distrital de Supe Puerto.					
<b>Remuneración</b>	26. Las bonificaciones que adjudica la municipalidad habitualmente son canceladas con prontitud.	4	4	4	4	
	27. Las retribuciones de bonificación son embolsadas sin realizar cuantiosos trámites complicados.	4	4	4	4	
	28. El salario que usted recibe es adecuado por los trabajos que realiza.	4	4	4	4	
	29. En la municipalidad respetan las vacaciones otorgadas sin ninguna inconveniencia.	4	4	4	4	
	30. En la municipalidad se programa y se ejecuta las vacaciones sin ninguna distinción.	4	4	4	4	

E

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<b>SI</b>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Luis Vigo Bardales			Fecha: 24/10/2022	
Firma:				
	Teléfono: 949729982		Email: luis.vigo@usanpedro.edu.pe	