

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la

Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Psicología.

Investigadores: Cabrejos Soplopuco, Juan Carlos Daniel

Florindes Farfán, Patricia Leonor

Asesor: Lic. Ps. Chaguan Lozada Takachi Jahok

Lambayeque - Perú

2023

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.**

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Bach. Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopuc
Investigador

Bach. Patricia Leonor Florindes Farfán
Investigadora

M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña
Presidente

Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
Secretario

M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
Vocal

Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0620-VIRTUAL

Siendo las **12:30 horas**, del día **Jueves 23 de marzo de 2023**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/ezg-dthp-kvf>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 1283-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **28 de junio de 2022**, integrado por:

Presidente	: M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña.
Secretario	: Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
Vocal	: M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
Asesor	: Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE - LAMBAYEQUE 2022”**; presentada por los bachilleres **CABREJOS SOPLOPUJO JUAN CARLOS DANIEL y FLORINDES FARFÁN PATRICIA LEONOR** para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(17) (DIECISIETE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**

Siendo las **13:30 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña
PRESIDENTE

Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
SECRETARIO

M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-Rde fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopuco y Patricia Leonor Florindes Farfán, investigadores principales, y Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada, asesor del trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar, que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 19 de enero de 2023.



Bach. Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopuco
Investigador principal



Bach. Patricia Leonor Florindes Farfán
Investigadora principal



Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a la memoria de mi madre Marcela Rossana Soplopuco Campaña, quien fue modelo de fortaleza a lo largo de mis estudios universitarios. A mi familia, en especial a mi abuela y mi padre por sustentarme económicamente en mis proyectos, y a mis hermanos por ser reflejo de inocencia y carisma frente a la sociedad.

Bachiller Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopuco

Dedico este trabajo de investigación a la memoria de mi tío Wildor Samuel Farfán Villena, quien en estos años de universidad asumió una responsabilidad económica y moral hacia mi persona, con un corazón de padre. A mi madre, por sus cuidados, aliento y sabiduría. A mi padre, por el respaldo y motivación.

Bachiller Patricia Leonor Florindes Farfán

AGRADECIMIENTOS

En este espacio quisiera agradecer el apoyo de todos los docentes a lo largo de mi estancia en la universidad, así como también a mis compañeros y amigos con los que compartí gratas experiencias significativas y enriquecedoras.

Investigador Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopucó

Mi profunda gratitud a Dios, por su gracia inmerecida sobre este vaso de barro. La gloria sea a Él.

Gratitud hacia mi familia, por ser mi soporte en todo momento.

A mis amigos, por acompañarme a disfrutar de los detalles de la vida.

A mis compañeros, por enseñarme a valorar las diferencias de cada uno.

A mis queridos profesores, por la paciencia y acompañamiento en estos años de universidad.

A mi asesor de tesis, por el ánimo y orientación en el proceso de investigación.

A Rodo, por el apoyo, dirección y oportunidad brindada para la realización de la investigación.

Investigadora Patricia Leonor Florindes Farfán

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	17
1.1. Antecedentes	17
1.2. Bases Teóricas	22
1.2.1 Bases teóricas del Clima Organizacional	22
1.2.2 Bases teóricas de la Satisfacción Laboral	26
1.3 Definición y operacionalización de variables	32
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.....	33
2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis	33
2.2. Población y muestra.....	33
2.2.1 Población.....	33
2.2.2 Muestra.....	33
2.2.3 Criterios.....	34
2.3. Técnicas e instrumentos	34
2.3.1. Técnicas.....	34
2.3.2 Instrumentos	34
2.4. Aspectos éticos.....	35
2.5 Equipos y materiales	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	36
3.1 Resultados en tablas y gráficos.	36
3.2 Discusión.....	48
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	53
CAPITULO V: RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA.	56
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	32
Tabla 2. Distribución porcentual de colaboradores, según sexo, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.	36
Tabla 3. Distribución porcentual de colaboradores, según grupo etario, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.	37
Tabla 4. Distribución porcentual de colaboradores, según tiempo en la organización, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.	38
Tabla 5. Distribución porcentual de colaboradores, según régimen laboral, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.	39
Tabla 6. Distribución porcentual de colaboradores, según rango salarial, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.	40
Tabla 7. Correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	41
Tabla 8. Nivel de Clima Organizacional según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	41
Tabla 9. Nivel de Satisfacción Laboral según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	42
Tabla 10. Clima Organizacional según características sociodemográficas y laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	44
Tabla 11. Satisfacción Laboral según características sociodemográficas y laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	46
Tabla 12. Resultado del análisis de confiabilidad de la variable: Clima Organizacional.	71
Tabla 13. Resultado del análisis de confiabilidad de la variable: Satisfacción Laboral.	72
Tabla 14. Análisis de normalidad de las variables según la prueba Kolmogorov Smirnov.	73
Tabla 15. Correlaciones por dimensiones entre las dimensiones de CL-SPC y SL-ARG en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	74
Tabla 16. Resultados generales por dimensiones de la variable: Clima Organizacional.	76
Tabla 17. Resultados generales por dimensiones de la variable: Satisfacción Laboral.	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2: Distribución porcentual de colaboradores, según grupo etario, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.	37
Figura 3: Distribución porcentual de colaboradores, según tiempo en la organización, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.....	38
Figura 4: Distribución porcentual de colaboradores, según régimen laboral, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.....	39
Figura 5: Distribución porcentual de colaboradores, según rango salarial, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.....	40
Figura 6: Nivel de Clima Organizacional según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	42
Figura 7: Nivel de Satisfacción Laboral según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.	43
Figura 8: Rangos de edades por categorías según Mansilla (2000).	70

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022. Se realizó mediante un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con diseño no experimental, transversal. Se aplicó la escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo (2004), con índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach ($,961$); la escala de satisfacción laboral SL-ARG de Alex Ruiz y María Zavaleta (2013) con índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach ($,959$), y un cuestionario sociodemográfico y laboral, elaborado por los autores del estudio. La muestra estuvo conformada por 85 colaboradores. Los resultados evidencian que los colaboradores perciben un clima organizacional favorable (43.5%), y se encuentran regularmente satisfechos (34.1%). Los colaboradores que perciben un nivel más alto de clima organizacional y se encuentran más satisfechos son los jóvenes (18 a 25 años) y aquellos que están bajo el régimen laboral CAS Confianza Temporal y los que mantienen un rango salarial de S/. 6000.10 - S/. 8000.00. Por otro lado, los colaboradores que tienen entre 5 años – 14 años en la institución, se encuentran parcialmente insatisfechos, además de percibir un mediano nivel de clima organizacional. La correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa ($\text{Sig.} < ,05$) y mantienen una correlación positiva moderada ($r = ,690$). Se concluye que ambas variables covarían en el mismo sentido, es decir, si aumenta el clima organizacional, también se percibiría un ascenso de la satisfacción laboral en los colaboradores.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and work satisfaction in the collaborators of the District Municipality of Mórrope, Lambayeque 2022. It was carried out using a quantitative approach, of correlational scope, with a non-experimental, cross-sectional design. The CL-SPC work climate scale by Sonia Palma Carrillo (2004) was applied, with a reliability index of Cronbach's Alpha (,961); the SL-ARG job satisfaction scale by Alex Ruiz and María Zavaleta (2013) with a reliability index of Cronbach's Alpha (,959), and a sociodemographic and labor questionnaire prepared by the study authors. The sample consisted of 85 collaborators. The results show that the collaborators perceived a favorable organizational climate (43.5%) and are periodically satisfied (34.1%). The collaborators who perceive a higher level of organizational climate and are more satisfied are young people (18 to 25 years old) and those who are under the CAS Temporary Trust labor regime and those who maintain a salary range of S/. 6000.10 - S/. 8000.00. On the other hand, employees who have between 5 and 14 years in the institution are partially dissatisfied, in addition to perceiving a medium level of organizational climate. The connection between both variables is statistically significant ($\text{Sig.} < .05$) and maintains a moderate positive connection ($r = .690$). It is concluded that both variables would covary in the same sense, that is, if the organizational climate increases, an increase in job satisfaction among employees would also be perceived.

Keywords: Organizational climate, work satisfaction, collaborators.

INTRODUCCIÓN

Al reconocer a la organización como un medio psicológicamente significativo para sus integrantes, se evidencia cómo los diferentes factores que interactúan en ella, como el clima organizacional, influyen en el comportamiento del colaborador, en la actitud que este mantiene frente a su propio trabajo, llámese satisfacción laboral, y a su vez, repercute en la ejecución de sus funciones.

Gisella Ocampo, gerente general de Great Place to Work en el Perú, explica a través de Bumeran (2021, 16 de abril), que en el contexto de la pandemia de Covid-19 las empresas tendrían que enfocarse en el bienestar y la salud de sus colaboradores, lo cual impactaría positivamente en el desarrollo de un buen clima laboral, lo que a su vez contribuiría a la certificación de diferentes empresas como mejores lugares para trabajar.

Asimismo, Rocío Arbulú, socia de Cultura y Comunicación de la Consultora Dench, quien enfatiza en la importancia de brindarles un salario emocional a los colaboradores donde sea necesario flexibilizar horarios para la atención de asuntos personales, a través de la medición del trabajo en base a objetivos y productividad y no en horarios rígidos; brindar cursos y formación adicional; promover los reconocimientos y felicitaciones de manera continua; y sostener una comunicación fluida, donde se sientan apoyados y escuchados (Business Empresarial, 2021, 20 de julio).

En ese sentido, el clima organizacional es definido como “la percepción del colaborador referente a su ambiente laboral y con relación a características vinculadas” (p.19), como: condiciones laborales que favorecen su trabajo, supervisión recibida, oportunidades de realización personal, compromiso con la tarea asignada y disposición de la información orientada a sus funciones en coordinación con los demás colaboradores (Castro y Espinoza, 2019). Esto a su vez, posibilita que el colaborador se mantenga enfocado

en disponer y potenciar sus capacidades, e incremente su productividad y rendimiento, trabaje en equipo y fortalezca sus relaciones sociales; no obstante, cuando no se haya un clima organizacional adecuado, se obtiene lo contrario; los colaboradores muestran conformismo y falta de compromiso, escasa creatividad, bajo rendimiento, quejas continuas, ausentismo, pérdida de identidad con la organización y dificultad para trabajar en equipo (Meza, G., 2019).

Por otro lado, el siguiente aspecto considerado en esta investigación, es la satisfacción laboral. Esta variable es definida de la siguiente manera:

Una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (García-Montalvo et al., 2003, p.424)

Es decir, cada individuo posee una concepción en lo que concierne a su trabajo y está relacionada en la medida que la experiencia laboral responde a sus necesidades, valores y rasgos personales. Asimismo, Robbins y Judge (2009) refieren que, “la labor que plantee retos mentales, las recompensas equitativas, las condiciones apropiadas de trabajo y los compañeros colaboradores” (p. 93), son los factores que conducen a niveles más altos de satisfacción de los colaboradores con su trabajo.

Al respecto, Arbaiza (2010) menciona que cuando un individuo evidencia insatisfacción, se observa en el comportamiento, produciéndose consecuencias de carácter personal, como de carácter organizacional, tales como: ausentismo, abandono, protestas, comportamientos inadecuados; tales efectos estarían perjudicando la ejecución de la misión institucional de la municipalidad, la cual es “planificar y promover el desarrollo urbano rural, dotando a la comunidad de Mórrope de los principales bienes y servicios básicos,

importantes para mejorar la calidad de vida de la población distrital, promoviendo de esa manera la sensibilización, unidad, organización, así como la activa participación de la población en el cumplimiento de los objetivos del distrito” (Municipalidad Distrital de Mórrope, s.f). Dichos puntos importantes para el desarrollo de una localidad estarían viéndose afectados por un inadecuado clima organizacional, y en consecuencia, la presencia de insatisfacción laboral.

En consideración, las entidades públicas no son ajenas a dicha realidad, según la Ley Orgánica de Municipalidades del Perú, “los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción” (El Peruano, 2003, p.4). El accionar en la municipalidad no solo tiene una repercusión dentro de la misma, sino que ejerce gran impacto en la localidad donde está circunscrita.

En tal sentido, la problemática identificada en la Municipalidad Distrital de Mórrope obtenida a través de una reunión con el gerente general del periodo electivo 2019-2022, reflejó haber dificultades en los colaboradores para asumir nuevas responsabilidades, falta de disposición para acceder a capacitaciones correspondientes a su área, una actitud conformista y falta de compañerismo entre ellos; por lo cual expresaba su preocupación.

Según Peña, E. (2017), “toda entidad pública exitosa es aquella que permite balancear el logro de sus objetivos institucionales con el bienestar de sus funcionarios” (p.2), facilitando un clima organizacional favorable que permita el desarrollo de cada trabajador de manera integral, realizando los ajustes organizacionales pertinentes y la incorporación de nuevas metodologías que propicien el mejoramiento continuo y el crecimiento de la institución y sus colaboradores, logrando cumplir con las metas propuestas. Por lo expuesto, resulta importante investigar la presencia de dichas variables y su relación, de tal manera

que se tomen las medidas oportunas para así potenciar el capital humano dentro de la organización y brindar un eficiente servicio al ciudadano.

La presente investigación utilizó los instrumentos de medición nacionales: escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo (2004) y la escala de satisfacción laboral SL-ARG de Alex Ruiz y María Zavaleta (2013), las cuales fueron validadas mediante juicio de expertos, y la confiabilidad, se determinó mediante una prueba piloto a una población con características similares (Municipalidad Distrital de Túcume).

El actual estudio suma esfuerzos para responder a la siguiente interrogante: “¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022?”. Al respecto, se planteó la siguiente hipótesis: “Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”. Para lo cual, se formuló el siguiente objetivo: “Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022”, con los objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022. 2) Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022. 3) Identificar el nivel de clima organizacional de acuerdo con la edad, sexo, tiempo en la organización, y régimen laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022. 4) Identificar el nivel de satisfacción laboral de acuerdo con la edad, sexo, tiempo en la organización, y régimen laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022.

A continuación, se describen los capítulos que conforman la investigación, los cuales serán desarrollados oportunamente en cada uno de ellos. En el capítulo I, se describen las investigaciones relacionadas con el tema, de índole internacional, nacional y local, así como también se describen las bases teóricas y la definición operacional de las variables. En el capítulo II, se describe la metodología considerada, tomando en cuenta el diseño de contrastación de hipótesis, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos seleccionados. En el capítulo III, se proporcionan los resultados y la discusión de este. En el capítulo IV, se presentan las conclusiones. Finalmente, en el capítulo V, se nombran las recomendaciones de la investigación, seguido de la presentación de referencias y anexos más importantes.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A nivel internacional, Pedraza (2020), a través de una investigación analizó la relación de clima organizacional y satisfacción laboral del capital humano de trabajadores de organizaciones privadas y entidades públicas, en México. El estudio correspondió al enfoque empírico, racional y causal. Se obtuvo una muestra no probabilística de 80 sujetos, donde 37 eran trabajadores de instituciones privadas y 43 de entidades públicas; todas relacionadas con el sector servicios. En cuanto a los instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios: para evaluar el clima organizacional, el de “Litwin y Stringer (1968)” y la “Encuesta General de Satisfacción”, que considera esta variable como intrínseca y extrínseca. Los resultados mostraron que el afecto, estándares e identidad, factores del clima organizacional, evidenciaron correlaciones significativas y positivas con la satisfacción intrínseca y extrínseca. Se concluyó que el clima organizacional contribuye positivamente a la satisfacción de empleados y al desempeño organizacional.

González (2018), realizó un estudio con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso - Chile. La investigación fue exploratoria descriptiva; la población estuvo conformada por 23 empresas, de las cuales se definió 8 medianas empresas constructoras como muestra. Se utilizó el “cuestionario de Dominique Zúñiga” para medir el Clima Organizacional y un instrumento (encuesta) confeccionado por la investigadora en base a su revisión bibliográfica y en específico al “Cuestionario de Satisfacción Laboral de Administración y Servicios”. Ambas variables tuvieron una

correlación positiva altamente significativa ($r = ,85807$), se identificó a la dimensión de CO “Apoyo” como la que tiene mayor significancia (95 %) seguido de “riesgos” e “identidad”. Las conclusiones mostraron que cuando las relaciones interpersonales son amenas, cordiales y cercanas, los colaboradores perciben un mejor ambiente laboral. Además, la percepción del clima organizacional bajo se puede relacionar con la disconformidad de las condiciones de sueldo recibidas, que no va acorde con la retribución de su trabajo.

Montoya et al. (2017), realizaron un estudio de investigación para establecer la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena; el método de estudio fue cuantitativo, correlacional, con una muestra de 166 trabajadores. Se aplicó el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”, la “Escala de Medición para Clima Organizacional de Koys y DeCotiis”, y un cuestionario sociodemográfico y laboral. Los resultados mostraron que los docentes (95%) y los administrativos (90.6%) refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Asimismo, los que evidenciaron percibir un alto nivel de clima organizacional fue el 80% de los docentes y el 72,7% de los administrativos. Además, Los funcionarios entre 15 a 29 años de trabajo en la universidad y los que laboran menos de 40 horas semanales, perciben un más alto nivel de clima organizacional y se encuentran más satisfechos. Por otra parte, se encuentran más satisfechos laboralmente los que poseen contrato de titular y aquellos que son a contrata perciben un nivel más alto de clima organizacional. La correlación entre las variables fue estadísticamente significativa, en docentes ($r = ,523$; $p < ,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < ,001$). Finalmente, se concluyó que la percepción de un clima organizacional alto se vincula a un mayor nivel de satisfacción laboral en administrativos y docentes.

A nivel nacional, Gonzáles (2022), buscó señalar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Yonán – Tembladera 2022. Dicha investigación contó con un diseño no experimental, de

tipo aplicada, nivel correlacional y de corte transversal. Tomó en cuenta a 70 colaboradores de la municipalidad, como muestra. Utilizaron los instrumentos de “Clima Organizacional de Ruiz Villamar” (2021) y de “satisfacción laboral de Arévalo Okuyama” (2021). Los resultados indicaron que el 90% de los colaboradores perciben de manera regular el clima organizacional, y el 89% de ellos se encuentra regularmente satisfechos. Se concluyó que existe una relación positiva entre las variables de estudio con una correlación Rho de Spearman de ,851 y una significancia igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq ,05$).

Bazalar y Choquehuanca (2020), mediante su investigación determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores nombrados de la UNAC. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño correlacional y no experimental transaccional, contando con una muestra de 101 colaboradores. Los instrumentos que utilizaron fueron los cuestionarios de “Litwin y Stringer (1968)” para evaluar el clima organizacional, y para la evaluación de la satisfacción laboral, elaboraron un instrumento de tipo encuesta, validando ambos a través de juicio de expertos (Alfa de Cronbach de ,932 para clima organizacional, y 0.889 satisfacción laboral). Los resultados evidenciaron que el 53.5% de los colaboradores se encontraban de acuerdo con el clima organizacional y el 68.3% estaba adecuadamente satisfecho, asimismo existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y a su vez entre las dimensiones de cada variable.

Meza (2019) determinó la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un área de la Municipalidad de Miraflores, Lima - Perú 2018. Empleó el método de investigación hipotético deductivo, de tipo básica, y con diseño no experimental correlacional transversal. Ejecutó la investigación con una muestra censal de 50 participantes del área de Logística de la municipalidad en mención. Se emplearon los siguientes instrumentos: el “cuestionario de Litwin y Stringer”, para medir

el clima organizacional, con un nivel de confiabilidad de 0.89. Asimismo, el “cuestionario de Sonia Palma Carrillo”, para evaluar la satisfacción laboral, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.86. Los resultados mostraron que el 100% de los colaboradores perciben a nivel medio el clima organizacional y se encuentran medianamente satisfechos (54%). Se concluyó que entre las variables de estudio existe una vinculación significativa, altamente positiva ($p=,000$; $r=,834$) en los trabajadores.

Pimentel, M. (2019), a través de un estudio de investigación determinó la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa-Perú 2018. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo básico, correlacional, con diseño no - experimental, de campo y transversal. Obtuvo una muestra de 101 trabajadores de diferentes oficinas de la institución. Se utilizaron los instrumentos: la “Escala Multidimensional de Clima Organizacional – EMCO” y la “Escala de Satisfacción Laboral SL-SP (1999)”. Los resultados evidenciaron que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral se mantenían a un nivel bajo en el 47.3% y el 48,6%, de los colaboradores, respectivamente. Además, existe una correlación positiva de grado medio entre las variables de estudio ($r= ,476$). Se concluyó que si se potencia el clima organizacional se puede mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Ortiz (2018), mediante su investigación logró establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016. La investigación fue descriptiva-correlacional; con una muestra de 30 trabajadores, dada la accesibilidad. Se administró un cuestionario para evaluar las variables de estudio. Se encontró que existe una relación directa alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r=,997$) y un nivel de significancia de ,01. Además, se identificó que el clima organizacional estaba a nivel medio (46.67) y la satisfacción laboral a un nivel insatisfactorio (60%). En cuanto a los datos sociodemográficos y laborales, encontraron que

el 60% colaboradores eran varones; el 43,3% mantenían una edad entre 26 a 35 años; la mayoría de trabajadores eran contratados CAS (80%); en cuanto al tiempo de trabajo, el 80% de los colaboradores no superaban los 3 años; finalmente, sus sueldos oscilaban entre los S/1,000 a S/2,000 soles.

A nivel regional, Astonitas (2020) determinó la relación entre el clima laboral y la satisfacción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. A través de un estudio de tipo correlacional cuantitativo, con diseño no experimental transversal. 500 colaboradores conformaron la población y se trabajó con una muestra de 128 personas. Se administraron los siguientes instrumentos: la “Escala de clima laboral CL/SPC” y la “Escala de Satisfacción laboral SL/SPC”. A través de los resultados, se obtuvo que el 42.97% de colaboradores percibían un nivel desfavorable de clima organizacional y el 85.94% se encontraban parcialmente insatisfechos. Se concluyó que entre ambas variables existe una relación muy significativa, directa moderada ($r: ,405^{**}$; $p: ,000$)¹.

Carrión (2018), investigó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña- región Lambayeque. El estudio se desarrolló con un enfoque descriptivo no experimental y cuantitativo aplicado. Se consideró a 30 personas para la muestra, contando con una población de 65 colaboradores. Se aplicó dos encuestas: “Escala de satisfacción laboral SL-SPC 2005” y “Escala de clima organizacional 1999” de 27 y 50 ítems respectivamente. Las variables presentan una correlación negativa débil ($r=-,108$). Se concluyó en la investigación que los colaboradores de la institución no gozaban de un adecuado Clima Organizacional y evidenciaban insatisfacción laboral, por temas como la seguridad laboral contractual inapropiada.

¹ Coeficientes son estadísticamente significativos a un nivel de 0.05 de confianza.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1 Bases teóricas del Clima Organizacional

La definición conceptual de Clima Organizacional ha evolucionado desde mediados del siglo XX, con productos tales como investigaciones, definiciones e instrumentos de medición por más de 60 años. Esto ha generado diversas concepciones de autores dentro del marco contextual de las organizaciones, la psicología ocupacional y para la percepción de los propios colaboradores cuya importancia radica en la evaluación de las empresas, dependencias gubernamentales y reconocimientos a través de certificaciones (Uribe, J., 2015, p.39).

Uribe (2015), menciona diferentes autores que describieron al clima organizacional a través de la historia:

Campbell, Dunette, Lawler y Weick (1970), conceptualizan el clima organizacional como un grupo de propiedades específicas que los miembros de una organización inducen para describirla, con relación al resultado de sus comportamientos, contingencias y características.

Hellriegel (1974) define al Clima Organizacional en base a cuatro características importantes para encuadrar su concepto y medición: 1) las respuestas perceptuales se consideran evaluaciones primarias más que evaluación hacia el ambiente organizacional, 2) los reactivos, escalas y constructos presentan un grado de inclusividad a nivel macro, 3) las unidades de análisis suelen ser atributos/propiedades de la organización de subsistemas específicos más que a nivel del colaborador, 4) las propias percepciones repercuten potencialmente en el comportamiento de los colaboradores.

Por otro lado, para García (2006), el clima organizacional se puede definir de acuerdo con tres perspectivas:

- Perspectiva estructural. Considera al clima organizacional como una propiedad inherente de la organización, despejando las percepciones de los colaboradores con respecto a este. De acuerdo a esta perspectiva, son las características y propiedades que describen a la organización, las que conforman el clima organizacional, las cuales se diferencian una de otra, y se mantienen relativamente estables a través del tiempo e impactan en el comportamiento de los trabajadores.
- Perspectiva individual. El concepto de clima organizacional se forma a través de las percepciones de los colaboradores hacia este, con la intención de formar una realidad comprensible. De esta manera las características del contexto de la organización dependen y se vuelven particulares por los mismos colaboradores.
- Perspectiva interaccionista. Une los anteriores conceptos, donde tanto las características propias de la organización se unen con la forma de percibir de los colaboradores sobre este. De esta manera, el clima organizacional influye en el comportamiento de los colaboradores en un sentido interactivo.

1.2.1.1 Teoría de Litwin y Stringer

Según González, A. (2018, p. 19), Litwin y Stringer consideran nueve dimensiones que pueden dar a entender el clima organizacional, estas dependen de la percepción de los colaboradores y la dinámica de las relaciones entre ellos y la organización. Las dimensiones son las siguientes (pp. 19-20):

- Estructura: representa las reglas organizacionales, los formalismos, procesos y procedimientos, así como otros condicionantes a los que los colaboradores se enfrentan día a día. Está relacionada a la rigidez o flexibilidad de las normas de la organización, regidas y definidas por esta misma.

- Responsabilidad: refleja el compromiso del colaborador por dirigirse a sí mismo o con la organización, gestionar sus actividades, tomar decisiones por su cuenta, y crear sus propias metas u obligaciones.
- Recompensa: se tiene en cuenta la percepción de los colaboradores sobre la adecuada retribución de su labor por parte de la institución al ofrecer un trabajo bien hecho. La valoración que ofrece la institución en este sentido se vincula con los estímulos que ofrece hacia el colaborador, donde no solo el salario es parte.
- Riesgo: corresponde a los estímulos que representan un desafío para los colaboradores de la institución. Este se basará sobre las relaciones entre ellos y la valoración de su labor en la institución.
- Relaciones: Es el sentimiento de unión entre los colaboradores de una misma institución. Este se basa en la existencia de un ambiente laboral grato, las relaciones entre jefes y subordinados, así como también entre pares.
- Apoyo: considera que los colaboradores perciben la existencia de un clima de cooperación entre ellos. Se enfatiza el apoyo mutuo entre jefes, directivos y otros colaboradores de una institución.
- Estándares de desempleo: se conceptúa como la experiencia laboral que perciben los directivos en los colaboradores para que la organización tenga un elevado rendimiento, en otras palabras, lo que se espera de ellos para una adecuada producción de bienes y servicios.
- Conflictos: es el sentimiento de grado de involucramiento con los problemas que surgen en la institución, falta de temor para enfrentarlos, aceptación de ideas discrepantes y solucionarlos lo más pronto posible.

- **Identidad:** es la percepción que tiene el colaborador respecto a su pertenencia con la organización, es la sensación de compartir los objetivos personales con la institución, los cuales son elementos valiosos e importantes dentro del grupo de trabajo.

1.2.1.2 Dimensiones del Clima Organizacional según Sonia Palma Carrillo.

En el 2004, la Psicóloga Sonia Palma Carrillo diseñó y confeccionó un instrumento de medición como parte de la plana docente dedicada a la investigación de la Universidad Ricardo Palma, perteneciendo a la Facultad de Psicología en Lima, Perú.

La autora considera al clima laboral como la percepción del colaborador con respecto a su ambiente laboral y en relación con características vinculadas como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión recibida, disposición de la información relacionada a su trabajo en coordinación con los demás colaboradores y condiciones laborales que facilitan su trabajo. (Castro, C. y Espinoza, M., 2019, p. 19)

Los cinco factores que describe Palma, según Castro, C. y Espinoza, M. (2019, p. 20) son los siguientes:

Autorrealización: apreciación que presenta el colaborador con relación a las oportunidades que brinda el ambiente organizacional para promover el desarrollo a nivel personal y profesional de acuerdo con la tarea y con perspectiva a futuro.

Involucramiento laboral: el colaborador se identifica con los valores y el compromiso que le conlleva al cumplimiento de sus tareas a favor del desarrollo de la organización.

Supervisión: representa a la atribución que realizan los jefes y directivos de una organización para describir la funcionalidad y significación de la actividad laboral de los

colaboradores, mientras exista relación de apoyo y orientación de las funciones y tareas del desempeño por día.

Comunicación: los colaboradores poseen una percepción respecto al nivel de fluidez, claridad, celeridad, coherencia y precisión de la información compartida en la organización, vinculada a las funciones internas de esta, o a nivel externo, como por ejemplo, la atención brindada a usuarios o clientes.

Condiciones laborales: se define como el reconocimiento para proveer elementos tanto materiales, económicos o psicosociales necesarios para el funcionamiento de una organización con respecto a las tareas delegadas.

1.2.2 Bases teóricas de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es desde el siglo XX uno de los fenómenos más investigados en el campo del comportamiento organizacional. Dicho interés podría estar orientado a dos principales motivos: en primer lugar, surge de la importancia de la satisfacción laboral para dilucidar diferentes variables relacionadas con la efectividad organizacional; en segundo lugar, enfatiza la relevancia moral al considerarse un determinante importante del bienestar del individuo, considerando su salud física y mental (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Brief (1998), refiere que la satisfacción laboral surge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el colaborador evalúa su experiencia en el trabajo. Se muestra este concepto integrador, ya que algunos autores, como Fisher (2000), señala que la satisfacción laboral representa una respuesta emocional hacia el trabajo como un todo. En contraposición, Weiss, H. (2002), la define como una evaluación positiva o negativa que el individuo manifiesta de su situación de trabajo.

La variable en mención es conceptualizada, de la siguiente manera, por Davis y Newstrom (1999): “conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo” (p. 276). Los autores hacen énfasis en una actitud afectiva, compuesta por sensaciones, ideas e intenciones de actuar, que da forma a una disposición mental que repercute en la manera de ver las cosas y predisponen a un empleado a comportarse de cierta manera. Asimismo, mencionan que los colaboradores poseen una disposición personal que influye en la percepción de su satisfacción laboral, por lo que, toman en cuenta, a la afectividad positiva, señalando a las personas optimistas, alegres, animosas y corteses; y aquellas personas que son mayormente pesimistas, sombrías, ofensivas e irritables, consideran que poseen una afectividad negativa (Davis y Newstrom, 1999). Dichas disposiciones impactan la manera de ver y juzgar las circunstancias del trabajo.

Robbins y Judge (2009), consideran que la satisfacción laboral es el “sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que desempeña” (p. 83). En tal sentido, los autores consideran que a través de cuatro factores se puede encauzar a niveles más elevados de satisfacción en los colaboradores (p. 93). Estos factores son los siguientes:

- Labor que proponga retos mentales: muestra la preferencia de los trabajadores por empleos que les proporcionen oportunidades para utilizar sus habilidades y aptitudes, propongan tareas variadas, otorguen libertad y retroalimentación por la tarea que llevan a cabo.
- Recompensas equitativas: hace referencia a sistemas de pagos que sean percibidos como justos, no ambiguos y que cumplan las expectativas de los colaboradores.
- Condiciones apropiadas de trabajo: resalta la importancia de entornos físicos que se encuentren limpios, modernos, con materiales y herramientas adecuadas, que les permita hacer un buen trabajo, y no entornos peligrosos o incómodos.

- Compañeros colaboradores: considera que disponer de compañeros amistosos y colaboradores contribuye a un aumento de la satisfacción laboral, ya que la necesidad de tener interacción social también es cubierta por el trabajo; asimismo, el comportamiento del propio jefe también impacta en la satisfacción del trabajador.

García-Montalvo et al. (2003), refieren que “la satisfacción laboral es una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (p.424). Dicha apreciación de su situación de trabajo considera sus: necesidades, valores y rasgos personales.

1.2.2.1 Teoría del ajuste en el trabajo (Dawis y Lofquist, 1984)

La teoría del ajuste en el trabajo propuesta por René Dawis y Lloyd Lofquist en 1984, enfatiza la interacción entre un empleado y su ambiente laboral, donde este último, demanda del trabajador la realización de ciertas actividades, con la capacidad necesaria para ejecutarlas con eficacia, por las habilidades que este posee. Aquí denota el ajuste desde la perspectiva de la organización. A su vez, el colaborador solicita una compensación por su trabajo y ciertas condiciones laborales, expresadas a través de seis valores que buscan satisfacer en su trabajo, estas son: Logro-auto realización, independencia, apoyo, condiciones de trabajo, reconocimiento-poder y relación con los demás. Aquí se da el ajuste desde la perspectiva del colaborador (Dawis y Lofquist, 1984).

Según Dawis y Lofquist (1984), “el ajuste al trabajo es el proceso dinámico por el cual se logra y mantiene un nivel de correspondencia para ambas partes (p.1)”. Es decir, tanto el empleado, como su ambiente laboral obtienen lo que requieren. Asimismo, el nivel de ajuste al trabajo es representado por el colaborador a través de su nivel de satisfacción

con el ambiente laboral. Por otro lado, la satisfactoriedad, es la “satisfacción de la organización con el rendimiento y ejecución del nuevo empleado en el trabajo (p.1)”. En tal sentido, la satisfacción y la satisfactoriedad, brindan como resultado la permanencia o no del colaborador en su puesto de trabajo.

Dawis y Lofquist (1984), mencionan dos modos de ajuste que surgen cuando el colaborador siente que el grado de correspondencia entre sus características y las que proporciona la organización, no resulta satisfactorio. A continuación, se describen los modos propuestos:

- Modo de adaptación activo: El trabajador actúa sobre el ambiente laboral
- Modo de adaptación reactivo: El trabajador efectúa un cambio sobre su comportamiento para adaptarse mejor al ambiente laboral.

La teoría del ajuste en el trabajo explica cuatro estilos de ajustes básicos que pueden repercutir en el desarrollo de los modos de adaptación, estos son (Dawis y Lofquist, 1984):

- Flexibilidad: “Tolerancia a la no correspondencia entre las características del empleado y las del ambiente laboral, antes de que el individuo considere necesario responder con el objetivo de reducir el grado de no correspondencia” (p. 2). Este estilo determina cuando se efectúa un modo de adaptación.
- Perseverancia: “Tolerancia a la no correspondencia antes de considerar necesario abandonar el ambiente laboral, está indicada por el tiempo de permanencia” (p. 2). La perseverancia determina el tiempo que el colaborador tomaría en cuenta para lograr un nivel mínimo aceptable de correspondencia.
- Reactividad: “Probabilidad de utilizar el modo reactivo de adaptación para reducir la no correspondencia” (p. 2). Muestra un nivel alto de reactividad, cuando el

colaborador manifiesta aceptación a las normas y reglas de la organización, comportándose en sintonía con los objetivos y procedimientos que esta posea.

- Actividad: “Probabilidad de utilizar el modo activo de adaptación para reducir la no correspondencia” (p. 2). Cuando, por ejemplo, el colaborador actúa con iniciativa e innovación sobre su entorno, muestra un nivel alto de actividad.

1.2.2.2 Dimensiones de la Satisfacción laboral según Ruiz y Zavaleta. (2013).

Ruiz y Zavaleta, (2013), definen “la satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su actual puesto de trabajo” (p. 1). Asimismo, consideran 7 factores, los cuales se detallan a continuación:

Condiciones de trabajo: Toma en cuenta las instalaciones, equipos, mobiliario y materiales oportunos, que la organización proporciona para la ejecución de las actividades laborales del día a día.

Remuneración y beneficios laborales: Considera el incentivo económico y los beneficios que obtiene el trabajador por ejecutar sus labores en el trabajo, tomando en cuenta la conformidad del mismo.

Supervisión: Forma en que los superiores instruyen, ayudan, gestionan e incentivan a las personas que están a su cargo al cumplimiento del trabajo.

Relaciones humanas: medida en que se incentivan las relaciones adecuadas y se establecen relaciones de amistad y confianza entre trabajadores.

Promoción y capacitación: nivel en que se proporcionan oportunidades al colaborador para ascender en el puesto y recibir capacitaciones de tal manera que realice el trabajo de manera eficiente.

Comunicación: Forma en que se transmiten datos y se mantiene comunicación correcta entre colaboradores dentro de la organización sobre ámbitos relacionados al trabajo.

Puesto de trabajo: Grado de valor que posee el colaborador relacionado al trabajo que ejecuta al día en la institución.

1.3 Definición y operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables

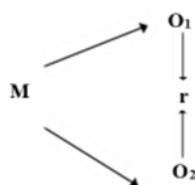
VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<i>Clima Organizacional</i>	“Percepción del colaborador con respecto a su ambiente laboral y con relación a características vinculadas como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión recibida, disposición de la información relacionada a su trabajo en coordinación con los demás colaboradores y condiciones laborales que facilitan su trabajo (Castro, C. y Espinoza, M., 2019, p. 19)”.	El clima organizacional es medido a través de la escala “Clima Laboral CL-SPC” diseñado y confeccionado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, con 50 ítems dispuestos a través de 5 dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento Laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46 - 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47 - 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48 - 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 - 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 	Likert (1-5) - Ninguna o nunca - Poco - Regular - Mucho - Todo o siempre
<i>Satisfacción Laboral</i>	“Una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (García-Montalvo et al, 2003, p. 424).	La satisfacción laboral es medida a través de la “Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG” de Alex Ruiz y María Zavaleta, que plantean siete factores y presentan 43 ítems con cinco opciones de respuesta.	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Remuneraciones y beneficios - Supervisión - Relaciones Humanas - Desarrollo - Comunicación - Puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - 1, 8, 15, 22, 29, 36, 41 - 2, 9, 16, 23, 30, 42 - 3, 10, 17, 24, 31, 37 - 4, 11, 18, 25, 32, 38 - 5, 12, 19, 26, 33, 39, 43 - 6, 13, 20, 27, 34, 40 - 7, 14, 21, 28, 35 	Likert (1-5) -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Indiferente -En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con diseño no experimental, transversal (González et al., 2017).

El diseño de la investigación presenta el siguiente diagrama:



Donde:

M= Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope

O1= Clima organizacional

O2= Satisfacción laboral

r= Relación

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población estuvo conformada por todos los colaboradores que pertenecen a la Municipalidad Distrital de Mórrope correspondiente a 162 personas.

2.2.2 Muestra

La muestra fue de tipo probabilístico, donde se utiliza la fórmula para poblaciones finitas conocidas:

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

$$n = \frac{((162) [(2.58)]^2 (0.5)(0.5))}{((162-1) [(0.01)]^2 + [(2.58)]^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 130.4481757$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Total de la población (162)

E: Margen de error o de confianza (0.01)

Z: Nivel de confianza (2.58)
 p: Probabilidad de éxito (0.5)
 q: Probabilidad de fracaso (0.5)

De esta manera la muestra obtenida para la investigación será de 131 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope. Al respecto, la muestra evaluada válida comprendió 85 colaboradores debido a los criterios de exclusión. En cuanto a la cantidad obtenida, Hernández et al. (2014), refiere que el tamaño mínimo de muestra para el análisis estadístico de correlación es de 82 casos, por lo tanto, resulta aceptable la muestra obtenida.

2.2.3 Criterios

2.2.3.1 Criterios de inclusión.

- Colaboradores de la Municipalidad de Mórrope con contrato vigente.
- Colaboradores que presenten cualquier régimen laboral.

2.2.3.2 Criterios de exclusión.

- Colaboradores de la Municipalidad de Mórrope con menos de seis meses trabajando en la municipalidad.
- Colaboradores que se encuentren de vacaciones o descanso médico.
- Colaboradores que no deseen participar en la investigación.
- Colaboradores que no hayan respondido todos los ítems de los cuestionarios.

2.3. Técnicas e instrumentos

2.3.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

2.3.2 Instrumentos

“Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo” (2004); la “Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de Alex Ruiz y María Zavaleta” (2013); y un Cuestionario Sociodemográfico y Laboral, elaborado por los autores del estudio.

2.4. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en esta investigación, están orientados a la autonomía, beneficencia y confidencialidad de los colaboradores. Autonomía: cada evaluado recibió un consentimiento informado donde se enfatizaba la participación voluntaria hacia el estudio; así como también, se les dio apertura para expresar sus dudas sobre la investigación o su renuencia a participar. Beneficencia: a través de los resultados obtenidos se podrá brindar a la institución las recomendaciones pertinentes para el fortalecimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral. Confidencialidad: se explicó a los participantes que la información recolectada era estrictamente confidencial y solo para fines de la investigación; las respuestas fueron codificadas utilizando un número de identificación que garantizó la confidencialidad.

2.5 Equipos y materiales

La aplicación de instrumentos se llevó a cabo utilizando formatos en físico. En cuanto al procesamiento de datos, fue ejecutado mediante el Software SPSS versión 26 en español para el cálculo de resultados, así como también el programa Microsoft Excel 2019.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

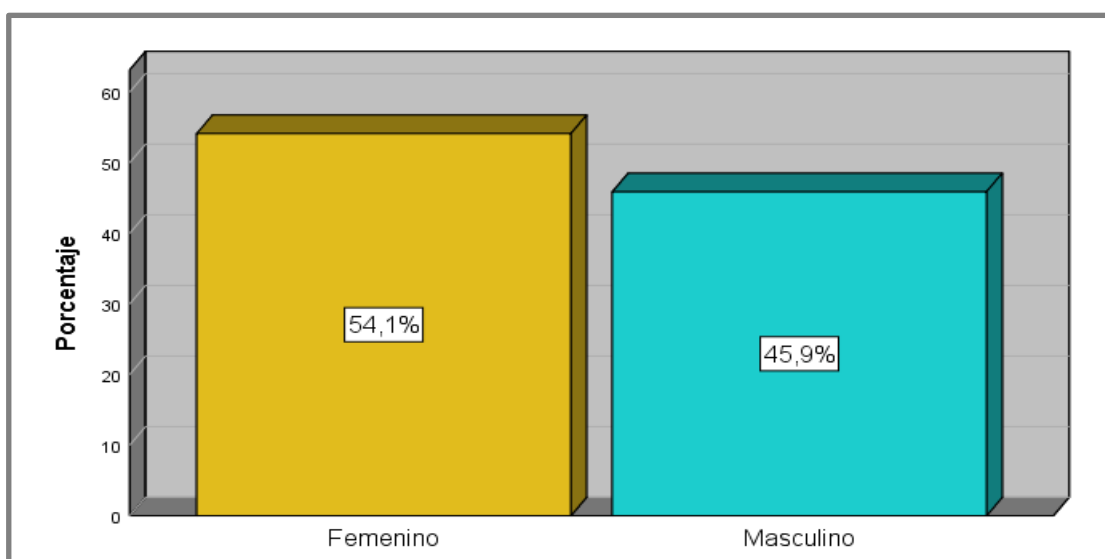
3.1 Resultados en tablas y gráficos.

Tabla 2. Distribución porcentual de colaboradores, según sexo, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	46	54,1
Masculino	39	45,9
Total	85	100

Fuente: "Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022".

Figura 1: Distribución porcentual de colaboradores, según sexo, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.



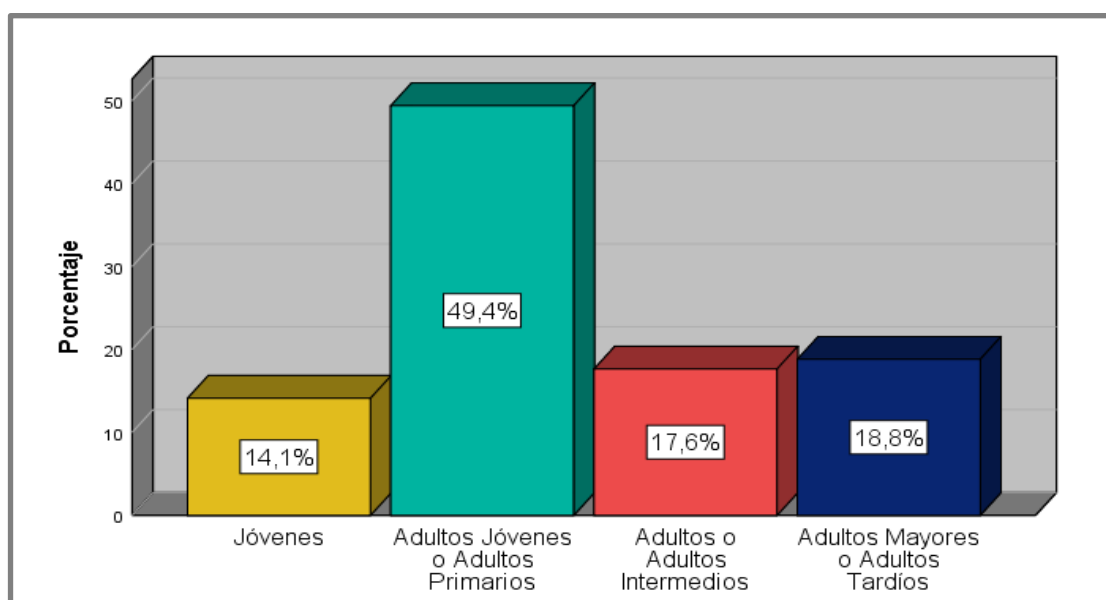
En la figura 1 se observa que el 54.1% de los colaboradores evaluados de la Municipalidad Distrital de Mórrope, corresponden al sexo femenino y el 45.9% pertenecen al sexo masculino.

Tabla 3. Distribución porcentual de colaboradores, según grupo etario, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Jóvenes	12	14,1
Adultos Jóvenes o Adultos Primarios	42	49,4
Adultos o Adultos Intermedios	15	17,6
Adultos Mayores o Adultos Tardíos	16	18,8
Total	85	100

Fuente: “Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”.

Figura 2: Distribución porcentual de colaboradores, según grupo etario, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.



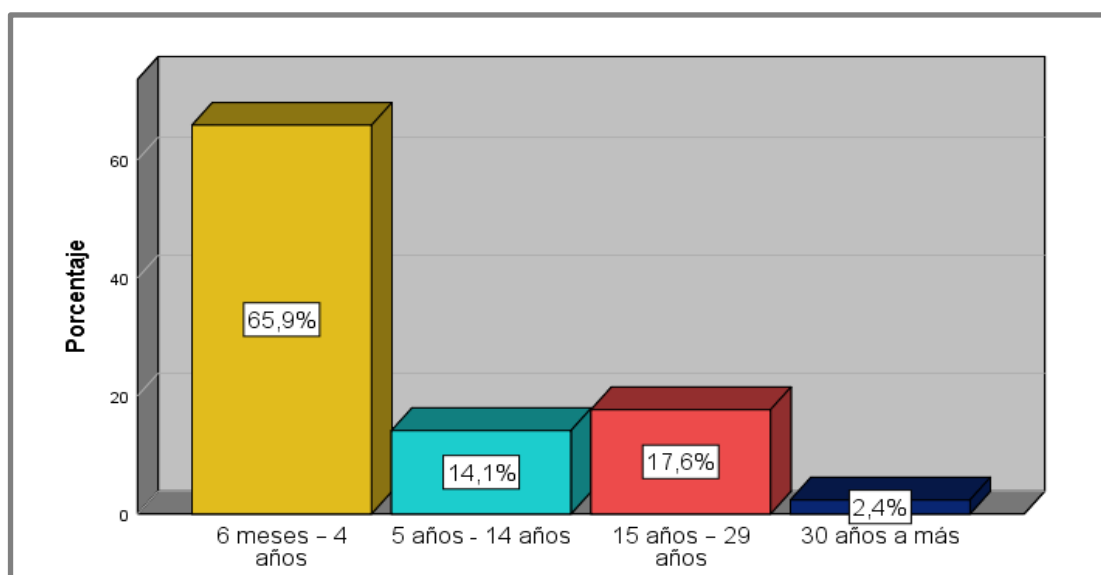
En la figura 2 se observa que el 49.4% de los colaboradores evaluados son Adultos jóvenes o adultos primarios, considerando edades entre los 25 hasta los 39 años. Por otro lado, los grupos etáreos en minoría son los Jóvenes (14.1%), con edades que oscilan entre los 18 hasta los 24 años; y los Adultos o Adultos intermedios (17.6%), desde los 40 hasta los 49 años.

Tabla 4. Distribución porcentual de colaboradores, según tiempo en la organización, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
6 meses – 4 años	56	65,9
5 años - 14 años	12	14,1
15 años – 29 años	15	17,6
30 años a más	2	2,4
Total	85	100

Fuente: “Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”.

Figura 3: Distribución porcentual de colaboradores, según tiempo en la organización, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022



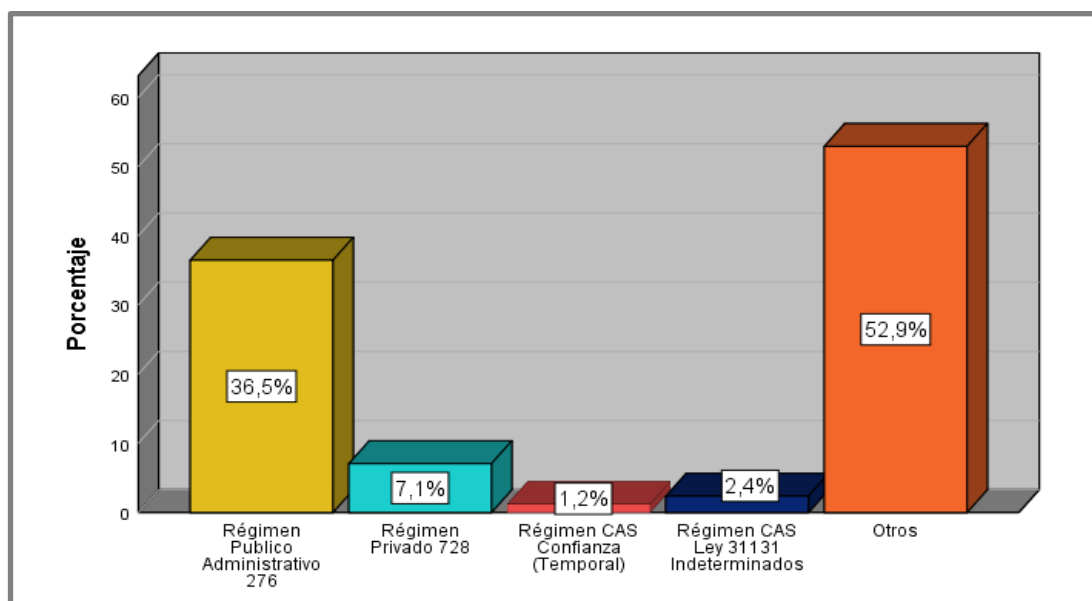
En la figura 3 se observa que el 65.9% de los colaboradores evaluados mantienen una permanencia de 6 meses a 4 años en la organización, mientras que el 17.6% llevan trabajando de 15 a 29 años. Finalmente, los rangos de tiempo más reducidos se hallan entre los 5 a 14 años (14.1%), y de 30 años a más (2.4%).

Tabla 5. Distribución porcentual de colaboradores, según régimen laboral, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Régimen Público Administrativo 276	31	36,5
Régimen Privado 728	6	7,1
Régimen CAS Confianza (Temporal)	1	1,2
Régimen CAS Ley 31131 Indeterminados	2	2,4
Otros	45	52,9
Total	85	100

Fuente: “Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”.

Figura 4: Distribución porcentual de colaboradores, según régimen laboral, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.



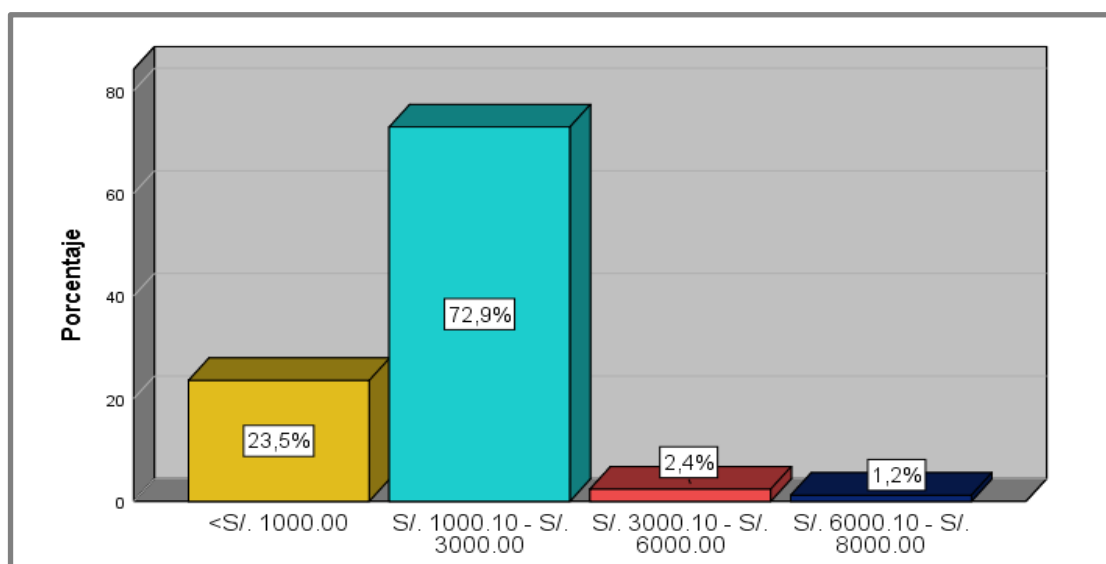
En la figura 4 se observa que el 52.9% de los colaboradores evaluados poseen la categoría “Otros” que corresponde a “Locación de servicios”. Asimismo, el 36.5% se encuentran en el Régimen Público Administrativo 276. Los regímenes con menor porcentaje son el Régimen Privado, el Régimen CAS Ley 31131 Indeterminados y el Régimen Confianza, con el 7.1%, 2.4% y 1.2%, respectivamente.

Tabla 6. Distribución porcentual de colaboradores, según rango salarial, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
<S/. 1000.00	20	23,5
S/. 1000.10 - S/. 3000.00	62	72,9
S/. 3000.10 - S/. 6000.00	2	2,4
S/. 6000.10 - S/. 8000.00	1	1,2
Total	85	100

Fuente: "Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022".

Figura 5: Distribución porcentual de colaboradores, según rango salarial, de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.



En la Figura 5 se observa que el 72.9% de los colaboradores evaluados perciben un salario entre S/. 1000.10 - 3000.00; Por otro lado, el 23.5% mantiene un ingreso salarial menor a S/.1000.00. Finalmente, el 2.4% percibe un salario de S/. 3000.10 - S/. 6000.00 y el 1.2% de S/. 6000.10 - S/. 8000.00.

Tabla 7. Correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,690**
		N	,000
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,690**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

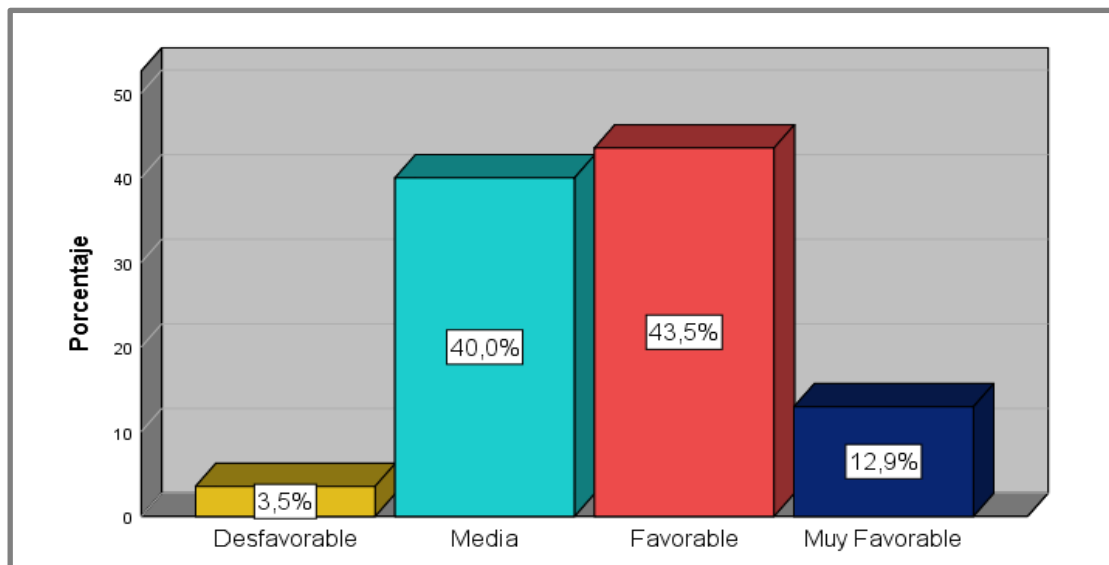
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se observa que el Clima organizacional y la Satisfacción laboral mantienen una correlación positiva moderada ($r = ,690$), con una correlación estadísticamente significativa ($\text{Sig.} < ,05$) en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

Tabla 8. Nivel de Clima Organizacional según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Desfavorable	3	3,5
	Media	34	40,0
	Favorable	37	43,5
	Muy Favorable	11	12,9
	Total	85	100

Figura 6: Nivel de Clima Organizacional según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.



En la Figura 6 se observa que del total de los colaboradores evaluados el 43.5% percibe un clima laboral Favorable, y el 40.0% un nivel Medio. Finalmente, en menor porcentaje, el nivel Muy favorable y Desfavorable, con 12.9% y 3.5%, respectivamente.

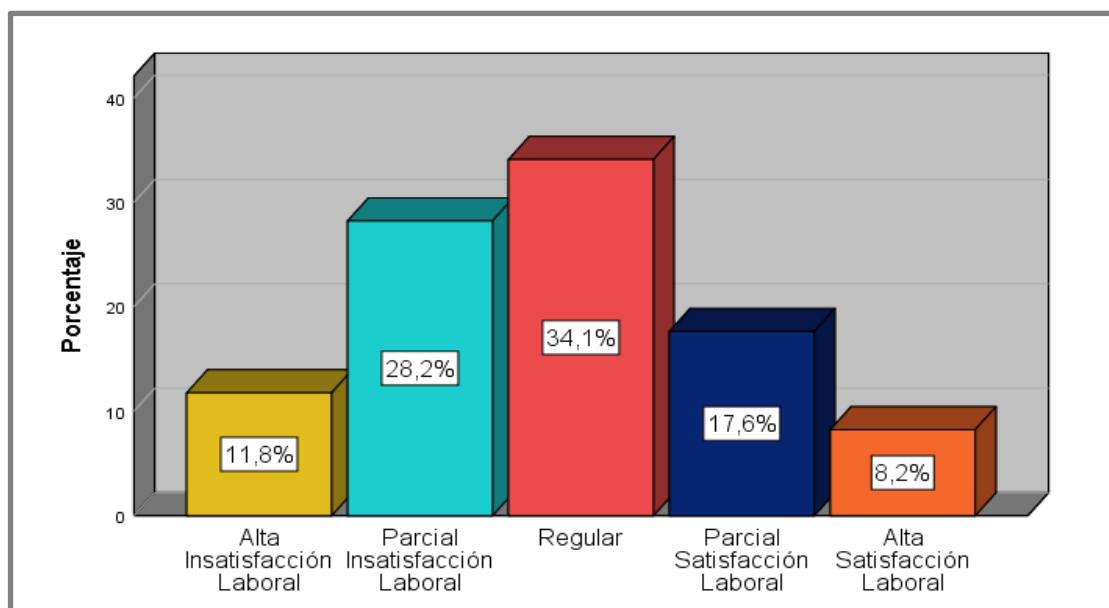
Tabla 9. Nivel de Satisfacción Laboral (SL) según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Laboral	Alta (IL)*	10	11,8
	Parcial (IL)	24	28,2
	Regular	29	34,1
	Parcial (SL)*	15	17,6
	Alta (SL)	7	8,2
Total		85	100

IL*: "Insatisfacción Laboral"

SL*: "Satisfacción Laboral"

Figura 7: Nivel de Satisfacción Laboral según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.



En la figura 7 se observa que el 34.1% de los colaboradores evaluados se encuentran regularmente satisfechos, el 28.2% parcialmente insatisfechos y el 17.6% parcialmente satisfechos. Finalmente, el 11.8% están altamente insatisfechos y el 8.2% altamente satisfechos.

Tabla 10. Clima Organizacional según características sociodemográficas y laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.

Características Sociodemográficas y laborales	Clima Organizacional			
	Desfavorable	Media	Favorable	Muy Favorable
Sexo				
Femenino (n=46)	2,2%	28,3%	47,8%	21,7%
Masculino (n=39)	5,1%	53,8%	38,5%	2,6%
Edad				
Jóvenes (n=12)	0,0%	25,0%	66,7%	8,3%
Adultos Jóvenes o Adultos Primarios (n=42)	2,4%	45,2%	40,5%	11,9%
Adultos o Adultos Intermedios (n=15)	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%
Adultos Mayores o Adultos Tardíos (n=16)	0,0%	43,8%	37,5%	18,8%
Tiempo como colaborador				
6 meses – 4 años (n=56)	1,8%	33,9%	51,8%	12,5%
5 años - 14 años (n=12)	8,3%	66,7%	16,7%	8,3%
15 años – 29 años (n=15)	6,7%	40,0%	33,3%	20,0%
30 años a más (n=2)	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Régimen laboral				
Régimen Público Administrativo 276 (n=31)	6,5%	45,2%	35,5%	12,9%
Régimen Privado 728 (n=6)	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%
Régimen CAS Confianza (Temporal) (n=1)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Régimen CAS Ley 31131 Indeterminados (n=2)	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Otros (n=45)	2,2%	37,8%	46,7%	13,3%
Rango salarial				
<S/. 1000.00 (n=20)	10,0%	45,0%	35,0%	10,0%
S/. 1000.10 - S/. 3000.00 (n=62)	1,6%	38,7%	45,2%	14,5%
S/. 3000.10 - S/. 6000.00 (n=2)	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
S/. 6000.10 - S/. 8000.00 (n=1)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Fuente: “Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”.

La Tabla 10 muestra la distribución de los colaboradores evaluados según las características sociodemográficas y laborales y el clima organizacional, donde el 53.8% del sexo masculino percibieron un nivel medio de clima organizacional y el 47.8% del sexo femenino manifestaron percibir un nivel favorable. De acuerdo con el grupo etario, se observa que el 66.7% de los jóvenes (18 a 24 años) percibieron un nivel favorable de clima organizacional; a diferencia de los adultos jóvenes (25 a 39 años) y los adultos mayores (50 a 64 años) percibieron un nivel medio de clima organizacional, con 45.2% y 43.8%, respectivamente.

Respecto a las características laborales, según el tiempo de trabajo, se observa que el 66.7% de los colaboradores con 5 a 14 años de antigüedad refirieron percibir un nivel medio de clima organizacional; en tanto que, aquellos con 15 a 29 años de servicio alcanzaron el 40%, percibiendo un nivel medio de clima organizacional. De acuerdo al régimen laboral, el 100% de los colaboradores que se encuentran dentro del Régimen CAS Confianza (Temporal), el 50% ubicado en el Régimen Privado 728, el 50% del Régimen CAS Ley 31131 Indeterminados, y el 46.7 de los colaboradores que se encuentran en la categoría “otros” perciben un nivel favorable de clima organizacional. Por otro lado, el 45.2% del Régimen Público Administrativo 276 perciben un nivel medio de clima organizacional.

Según el rango salarial, el 100% de los colaboradores que perciben un salario entre S/. 6000.10 - S/. 8000.00, el 50% que obtiene un salario entre S/. 3000.10 - S/. 6000.00 y el 45.2% con un ingreso entre 1000.10 - S/. 3000.00, perciben un nivel favorable de clima organizacional. Finalmente, el 45% de los colaboradores evaluados que poseen un ingreso menor a S/. 1000.00 refieren percibir un grado medio de clima organizacional.

Tabla 11. Satisfacción Laboral según características sociodemográficas y laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.

Características Sociodemográficas y laborales	Satisfacción Laboral				
	Alta Insatisfacción Laboral	Parcial Insatisfacción Laboral	Regular	Parcial Satisfacción Laboral	Alta Satisfacción Laboral
Sexo					
Femenino (n=46)	8,7%	28,3%	32,6%	19,6%	10,9%
Masculino (n=39)	15,4%	28,2%	35,9%	15,4%	5,1%
Edad					
Jóvenes (n=12)	0,0%	8,3%	50,0%	25,0%	16,7%
Adultos Jóvenes o Adultos Primarios (n=42)	11,9%	26,2%	35,7%	16,7%	9,5%
Adultos o Adultos Intermedios (n=15)	26,7%	26,7%	20,0%	26,7%	0,0%
Adultos Mayores o Adultos Tardíos (n=16)	6,3%	50,0%	31,3%	6,3%	6,3%
Tiempo como colaborador					
6 meses – 4 años (n=56)	8,9%	17,9%	39,3%	21,4%	12,5%
5 años - 14 años (n=12)	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%
15 años – 29 años (n=15)	13,3%	40,0%	26,7%	20,0%	0,0%
30 años a más (n=2)	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Régimen laboral					
Régimen Público Administrativo 276 (n=31)	12,9%	45,2%	25,8%	12,9%	3,2%
Régimen Privado 728 (n=6)	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%
Régimen CAS Confianza (Temporal) (n=1)	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Régimen CAS Ley 31131 Indeterminados (n=2)	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Otros (n=45)	11,1%	20,0%	35,6%	20,0%	13,3%
Rango salarial					
<S/. 1000.00 (n=20)	10,0%	35,0%	50,0%	0,0%	5,0%
S/. 1000.10 - S/. 3000.00 (n=62)	11,3%	27,4%	29,0%	22,6%	9,7%
S/. 3000.10 - S/. 6000.00 (n=2)	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
S/. 6000.10 - S/. 8000.00 (n=1)	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Fuente: “Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”.

La Tabla 11 muestra la distribución de los colaboradores evaluados según las características sociodemográficas y laborales y la satisfacción laboral, donde el 35.9% del sexo masculino y el 32.6% del sexo femenino se encuentran regularmente satisfechos. De acuerdo al grupo etario, se observa que el 50% de los jóvenes (18 a 24 años) y el 35.7% de los adultos jóvenes (25 a 39 años) se encuentran regularmente satisfechos. Mientras que el 50% de los adultos mayores (50 a 64 años) y el 26.7% de los adultos intermedios (40 a 49 años) se encuentran en la categoría parcialmente insatisfechos.

Respecto a las características laborales, según el tiempo de trabajo, se observa que el 66.7% de los colaboradores con 5 a 14 años de antigüedad y el 40% de colaboradores con 15 a 29 años de trabajo, se encuentran parcialmente insatisfechos, mientras que el 50% de aquellos con más de 30 años de trabajo y el 39.3% de los colaboradores entre 6 meses a 4 años de servicio, se encuentran regularmente satisfechos. De acuerdo al régimen laboral, el 100% de los colaboradores que se encuentran dentro del Régimen CAS Confianza (Temporal), señalaron sentirse parcialmente satisfechos y el 66.7% de aquellos que están con el Régimen Privado 728 se encuentran regularmente satisfechos. El 45.2% de los colaboradores pertenecientes al Régimen Público Administrativo 276 refirieron sentirse parcialmente insatisfechos y el 35.6% de los colaboradores que se encuentran en la categoría “otros” manifestaron sentirse regularmente satisfechos.

Según el rango salarial, el 100% de los colaboradores que perciben un salario entre S/. 6000.10 - S/. 8000.00 se sienten parcialmente satisfechos; el 50% que obtiene un salario entre S/. 3000.10 - S/. 6000.00, el 50% que percibe un ingreso menor a S/. 1000.00 y el 29% que cuenta con ingreso entre S/. 1000.10 - S/. 3000.00, señalaron sentirse regularmente satisfechos.

3.2 Discusión

La investigación tuvo como objetivo general determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, Lambayeque 2022, encontrándose una correlación positiva moderada; por lo cual, la hipótesis resuelve y acepta que hay existencia de correlación entre ambas variables. Además, diferentes estudios han hallado relación positiva entre las variables de estudio, como lo demuestra: Gonzáles (2022), Bazalar y Choquehuanca (2020), Meza (2019); esto quiere decir que, a mejor clima organizacional en los colaboradores, mayor será el nivel de satisfacción laboral. Montoya et al. (2017), refiere que “mientras más participativo, dinámico y abiertos a cambios sea el clima organizacional de una institución, mayor será la calidad de vida laboral, la productividad y el rendimiento” (p. 8), lo cual impactaría en la satisfacción laboral de los colaboradores. No obstante, Carrión (2018), encontró una correlación negativa débil, evidenciando que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, enfatizando en temas como la seguridad laboral contractual inapropiada en su estudio. Lo cual se relaciona con la ausencia o disminución de las variables de estudio influidas por factores como la retribución económica, la estabilidad laboral y las condiciones físicas del entorno (Montoya et al., 2017).

De acuerdo a los objetivos específicos, tomando en cuenta al primero de ellos, se encontró que el 43.5% de los colaboradores perciben un clima laboral favorable, y el 40% lo percibe a nivel medio, sin mucha diferencia entre ambas clasificaciones. Dichos resultados se asemejan a los resultados obtenidos por Gonzáles (2022), Bazalar y Choquehuanca (2020) y Meza (2019), quienes hallaron que la mayoría de los colaboradores percibían un clima organizacional regular. De esa manera, según Castro y Espinoza (2019), la percepción del colaborador respecto a su ambiente laboral y las características, como: la posibilidad de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, disposición de la información

relacionada a su trabajo en coordinación con los demás colaboradores y condiciones laborales que facilitan su trabajo, se estarían desarrollando de una manera adecuada. Por otra parte, Astonitas (2020) y Pimentel (2019), hallaron un clima laboral desfavorable (42.97%) y bajo (47.3%) respectivamente. Ellos concluyen que los colaboradores perciben deficiencias en su ambiente de trabajo. En tal sentido, Meza (2019), señala que cuando no se haya un clima organizacional adecuado, los colaboradores muestran conformismo y falta de compromiso, escasa creatividad, bajo rendimiento, quejas continuas, ausentismo, pérdida de identidad con la organización y dificultad para trabajar en equipo

En cuanto al segundo objetivo específico, el grado de satisfacción laboral, se ubica en la categoría regular satisfacción laboral (34.1%), siendo respaldado por resultados parecidos en Gonzáles (2022), Bazalar y Choquehuanca (2020) y Meza (2019); de acuerdo con García-Montalvo et al. (2003), la actitud de los colaboradores hacia su experiencia laboral se estaría erigiendo de manera positiva, aunque con aspectos específicos por mejorar. Por otro lado, Astonitas (2020), encontró que los colaboradores mantenían una parcial insatisfacción laboral (85.94%), concluyendo que ellos no se sienten a gusto en su ambiente de trabajo y a elementos vinculados a ello. Por su parte, Pimentel (2019), halló una baja satisfacción laboral en el 48.6% de los colaboradores evaluados, señalando que en la institución los colaboradores se encuentran insatisfechos ocasionado por la baja remuneración, perjudicial relación entre compañeros de trabajo o jefes, escasez de compromiso y dificultad para adaptarse al ambiente laboral. Factores considerados por Ruiz y Zavaleta (2013) y Robbins y Judge (2009), para que el trabajador muestre actitudes adecuadas hacia su actual puesto de trabajo, tomando en cuenta la remuneración y beneficios laborales, las relaciones humanas, comunicación, condiciones de trabajo, entre otros.

Los siguientes objetivos específicos se relacionan con los datos resultantes a través de la ficha sociodemográfica y laboral, los cuales se detallan a continuación: el 54.1% de los

colaboradores corresponden al sexo femenino; las edades oscilan entre los 25 hasta los 39 años (49.4%), considerados adultos jóvenes; resultado que se asemeja al encontrado por Ortiz (2018), mencionando que el 43.3% de los colaboradores comprendían dichas edades, un rango de edad donde usualmente la persona cuenta con un trabajo y una familia en crecimiento, con el conflicto de su “tendencia a la actividad juvenil frente a las responsabilidades familiares y laborales, es decir, enfrentan la madurez de su desarrollo” (Mansilla, 2000, p. 112).

Por otro lado, el 65.9% tiene un tiempo en la organización de 6 meses a 4 años, de los regímenes laborales propuestos (Régimen Público Administrativo 276, Régimen Privado 728, Régimen CAS Confianza, Régimen CAS ley 31131 y otros, que es Locación de servicios)², el 52,9% de los colaboradores se encuentran como locadores de servicios y el 36,5% dentro del Régimen Público Administrativo 276. Finalmente, el rango salarial mayoritario se encuentra entre el rango de S/.1000.00 – S/. 3000.00, lo que se ratifica por el tipo de contrato que tienen la gran mayoría de los colaboradores evaluados.

Para el tercer objetivo descrito, de identificar el nivel de clima organizacional de acuerdo con la edad, sexo, tiempo en la organización, régimen laboral y rango salarial; no se encontraron investigaciones en el Perú con dichas especificaciones, no obstante Montoya et al. (2017), realizó un estudio a funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, compartiendo con esta investigación que se trata de colaboradores del estado, por lo cual, se tomará en cuenta los resultados para llevar a cabo la discusión del mismo.

De acuerdo con las características sociodemográficas, las mujeres manifestaron percibir un nivel favorable de clima organizacional (47,8%), a diferencia de los varones,

² Locación de servicios es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. No existe vinculación laboral, sin embargo, debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato.

quienes lo percibieron en nivel regular. Tales resultados difieren a los encontrados por Montoya et al. (2017), donde la percepción de clima organizacional fue más alta en los varones (73.6%). Por otro lado, los colaboradores calificados como jóvenes (18 a 24 años) tuvieron una mejor percepción de clima organizacional (66.7%), dicha etapa de vida es caracterizada por el entusiasmo, dinamismo y creatividad, con una gran facilidad para el cambio, lo cual facilita el aprendizaje (Mansilla, 2000), todo ello estaría contribuyendo a una adecuada percepción del clima organizacional. En cuanto a características laborales, los colaboradores que tenían entre 5 a 14 años de trabajo percibieron un clima organizacional medio, a diferencia de aquellos que llevaban entre 6 meses a 4 años, quienes encontraron un clima favorable. Respecto al régimen laboral, se evidencia un 100% en el Régimen CAS confianza, debido a que es solo una persona, quien ha sido contratada por la experiencia en el puesto y amplia trayectoria, para llevar a cabo labores específicas y percibe un nivel favorable de clima organizacional al igual que los demás regímenes laborales a excepción del Régimen Público Administrativo 276, donde los colaboradores manifestaron percibir un nivel medio de clima organizacional. Finalmente, aquellos colaboradores que mantienen un ingreso salarial superior a S/.1000.00 percibieron un clima organizacional favorable en comparación de los que recibían un ingreso menor a lo expuesto.

Con respecto al cuarto objetivo específico, tanto los varones (35,9%), como las mujeres (32,6%), se sintieron regularmente satisfechos, no se halla mucha diferencia. Los jóvenes (18-24 años), también manifestaron un nivel regular de satisfacción en el trabajo (50%), dando prioridad a las relaciones humanas, es decir al vínculo de amistad y confianza que se estaría fomentando entre ellos; y los adultos mayores se encontraron parcialmente insatisfechos, relacionado a una inadecuada remuneración y beneficios laborales, donde el salario y la posición laboral serían factores determinantes para la satisfacción laboral (Montoya et al. 2017). De acuerdo con características laborales, los colaboradores que tenían

entre 5 a 14 años de servicio, refirieron sentirse parcialmente insatisfechos; situación que difiere a los resultados obtenidos por Montoya et. al. (2017), donde el 72.8% de los trabajadores entre 0 a 14 años se sentían altamente satisfechos. Respecto al régimen laboral, en el Régimen CAS confianza, solo hay una persona que se encuentra parcialmente satisfecha en el trabajo, a diferencia de los demás regímenes que sienten satisfacción en nivel regular, a excepción del Régimen Público Administrativo 276, que demuestran una parcial insatisfacción laboral, debido a que mantienen la posibilidad de carrera pública que no se estaría cumpliendo y ello los conduciría a insatisfacción en su trabajo. Finalmente, el único colaborador que registró tener un rango salarial superior a S/6000.00 manifestó sentirse parcialmente satisfecho en su trabajo, esto se relaciona con los factores determinantes para la satisfacción laboral, como las recompensas equitativas, por ejemplo, (Robbins y Judge 2009), tal como lo demostró Montoya et al. (2017) donde los colaboradores que percibían mayores ingresos se encontraron significativamente más satisfechos que aquellos que percibían un salario inferior. Respecto a la investigación en la municipalidad de Mórrope, los colaboradores que percibían un sueldo menor a S/.6000.00 manifestaron una regular satisfacción laboral, a causa de la alta insatisfacción laboral respecto a la remuneración y beneficios laborales, los cuales no estarían conforme con el incentivo económico que obtienen por realizar sus actividades en el trabajo.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Se determinó, de acuerdo a los resultados obtenidos, que existe una relación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo cual quiere decir que, a mejor clima organizacional, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

De acuerdo con el nivel de clima organizacional según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, se encontró que el 43.5% de ellos percibe un clima laboral favorable, el 40.0% un nivel medio; en menor porcentaje, el nivel muy favorable y desfavorable, con 12.9% y 3.5%, respectivamente.

De acuerdo con el nivel de satisfacción laboral según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, se encontró que el 34.1% de ellos se encuentran regularmente satisfechos, el 28.2% parcialmente insatisfechos, el 17.6% parcialmente satisfechos, el 11.8% están altamente insatisfechos y el 8.2% altamente satisfechos.

Se identificó que las mujeres percibieron un nivel favorable de clima organizacional (47,8%), a diferencia de los varones, quienes lo percibieron en nivel regular. Por otro lado, los colaboradores calificados como jóvenes (18 a 24 años) tuvieron una mejor percepción de clima organizacional (66.7%); en cuanto a características laborales, quienes tenían entre 5 a 14 años de trabajo percibieron un clima organizacional medio. Respecto al régimen laboral, todos manifestaron un nivel favorable con respecto a su clima organizacional, a excepción del Régimen Público Administrativo 276, que evidenció un nivel medio. Finalmente, aquellos colaboradores que mantienen un ingreso salarial superior a S/.1000.00 percibieron un clima organizacional favorable en comparación de los que recibían un ingreso menor a lo expuesto.

Se encontró que tanto los varones (35,9%), como las mujeres (32,6%), se sintieron regularmente satisfechos. Los jóvenes (18-24 años), también manifestaron un nivel regular de satisfacción en el trabajo (50%). De acuerdo con las características laborales, quienes tenían entre 5 a 14 años de servicio, refirieron sentirse parcialmente insatisfechos (66.7%). Respecto al régimen laboral, en el Régimen CAS confianza, que se trata de una sola persona, se evidenció una parcial satisfacción laboral. Finalmente, el único colaborador que registró tener un rango salarial superior a S/6000.00 manifestó sentirse parcialmente satisfecho en su trabajo a diferencia de los colaboradores que perciben un sueldo menor a S/ 6000, que estaban regularmente satisfechos.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

Al actual alcalde de la Municipalidad Distrital de Mórrope se le recomienda implementar nuevas estrategias junto con al Área de Recursos Humanos para incrementar la satisfacción laboral de todas las áreas de la organización.

Realizar una evaluación continua del accionar de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, para observar el avance o retroceso de la gestión pertinente, y a su vez programar un plan de intervención en beneficio de la dinámica laboral.

Hacer visible con esta investigación, la problemática inherente tanto en la organización evaluada como en las demás organizaciones análogas, con la intención de mostrar a los directivos en gestión las consecuencias negativas de no tratar estas dificultades a tiempo.

Realizar futuras investigaciones en la Municipalidad Distrital de Mórrope a favor de reforzar la importancia de la psicología organizacional para mejorar tanto la calidad del clima organizacional como de la satisfacción laboral.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA.

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (1a ed). Cengage Learning.
- Astonitas, C. (2020). *Clima laboral y satisfacción en colaboradores de la municipalidad José Leonardo Ortiz, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Juan Mejía Baca]. Repositorio UMB.
<http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/101/1/ASTONITAS%20CATHERINE%20-%20TESIS.pdf>
- Bazalar, M. y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*. 1(2), 35-51.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Sage Publications.
- Business Empresarial. (2021, 20 de julio de 2021). *7 de cada 10 trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo*.
<https://www.businessempresarial.com.pe/7-de-cada-10-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo/>
- Bumeran. (2021, 16 de abril). *Great Place to Work Perú 2020: Los 46 mejores lugares para trabajar en Perú*.
<https://www.bumeran.com.pe/noticias/mejores-lugares-para-trabajar-en-el-peru/>
- Carrión, B. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, C. y Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf

- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). *Una teoría psicológica del ajuste al trabajo*. Universidad de Minnesota.
- El Peruano. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades. Ley N° 27972*. Editora Perú.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Félix, M. (2022). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202
- García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Editorial de la Universidad de Granada.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/1353/16486845.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-Montalvo, J., Peiró, M., Soro, A. (2003). *Capital humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- Gonzáles, E. (2022). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán - Tembladera 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93264>
- González, A. (2018). *Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción laboral de los Trabajadores en Medianas Empresas Constructoras*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valparaíso]. Repositorio de la Universidad de Valparaíso.
<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvscl/2561/Altinay%20Gonz%C3%A1lez%20D%C3%ADaz%20-%20Clima%20organizacional%20y%20su%20influencia%20en%20la%20satisfacción%20C3%B3n%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20en%20medianas%20empresas%20constructoras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzáles, F., Escoto, M., y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud*. Editorial Manual Moderno.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huapaya, P. (2019). *Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre, 2017*. ALICIA (Acceso libre a información científica para la innovación) CONCYTEC.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_bacea2829439096097df3c0b7d107d49

Mansilla, M. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de Investigación de Psicología*. 3(2), 105-116.

Meza, G. (2019). *Relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del área logística de la municipalidad de Miraflores, Lima, Perú 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPLA.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1816>

Montoya, P., Bello N., Bermúdez N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Cienc Trab*. 18(58), 7-13.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

Municipalidad Distrital de Mórrope. (s.f). *Visión y Misión*. Munimorrope.

<http://www.munimorrope.gob.pe/vision-y-mision/>

Ortiz, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016*. ALICIA (Acceso libre a información científica para la innovación) CONCYTEC.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_cfde73117a2e65573b871652292f7532

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191>

- Peña, E. (2017). *Clima organizacional en una empresa del estado*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Unimilitar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16206/Pe%F1a%20Sala%20Emilcer%202017.pdf;jsessionid=C88A564C683243E65D2007A033634E41?sequence=1>
- Pimentel, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Socabaya, Arequipa 2018*. ALICIA (Acceso libre a información científica para la innovación) CONCYTEC.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL_9ded09d3f9f9ae0557c1d0c907f5d756/Description#tabnav
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a. ed.). Pearson Educación.
- Ruiz A. y Zavaleta, M. (2013). *Escala de Satisfacción Laboral SL- ARG*.
<https://1library.co/article/materiales-instrumentos-satisfacci%C3%B3n-laboral-bienestar-psicol%C3%B3gico-trabajadores-obrero.yevrd7rz>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial El Manual Moderno.
<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o realidad*. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.

ANEXOS

ANEXO A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INSTITUCIÓN	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
INVESTIGADORES	Cabrejos Soplopucó Juan Carlos Daniel Florindes Farfán Patricia Leonor
TÍTULO	Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Mórrope - Lambayeque 2022
FINES DEL ESTUDIO Se le invita a participar de la investigación denominada: Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Mórrope - Lambayeque 2022. El clima organizacional es la percepción que presenta el colaborador en relación con su ambiente laboral, mientras que la satisfacción laboral es la actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Ambas variables de la presente investigación serán evaluadas con la finalidad de determinar si existe o no una relación en la dinámica organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope.	
PROCEDIMIENTOS Si Ud. acepta a participar al presente estudio, se le solicitará responder a las preguntas de las siguientes escalas: <ul style="list-style-type: none"> - ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC De Sonia Palma Carrillo (2004) - ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG De Alex Ruiz, María Zavaleta y Percy Ruiz (2017) 	
RIESGOS No existen riesgos físicos ni psicológicos por participar en este estudio.	
BENEFICIOS Se brindarán las recomendaciones pertinentes a la Municipalidad de acuerdo a los resultados generales obtenidos, al finalizar la investigación.	
COSTOS E INCENTIVOS Ud. no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.	
CONFIDENCIALIDAD E USO DE LA INFORMACIÓN La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Tus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Al momento de presentar los resultados de esta investigación, no se mostrará ninguna información que permita tu identificación. Los mismos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin tu consentimiento ya que estos serán eliminados.	
DERECHOS DEL PARTICIPANTE Así como Ud. acepta participar en el estudio, también puede retirarse de este en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor preguntar a los investigadores llamando al 933698243 – número del investigador Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopucó, o enviarle un correo jcdcs.5.12@gmail.com ; así como también puede contactarse al 953 128 176 – número de la investigadora Patricia Leonor Florindes Farfán o enviarle un correo a florindesp@gmail.com .	
CONSENTIMIENTO Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las consecuencias y la confidencialidad de la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno a mi persona.	
Participante Nombre: _____ _____ Firma: _____ _____	Investigadores Nombre: Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopucó DNI: 71987052 Nombre: Patricia Leonor Florindes Farfán DNI: 75076604

ANEXO B

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

CÓDIGO DE COLABORADOR(A): _____

Consigna: Toda información plasmada en este documento se utilizará con fines investigativos, bajo la confidencialidad correspondiente. Complete los siguientes datos con la sinceridad que corresponde, le agradecemos de antemano:

Apellidos y nombres:						
Edad (años):						
Sexo:	F			M		
Cargo en la organización:						
Régimen Laboral:	Régimen del Servicio Civil 30057	Régimen Público Administrativo 276	Régimen Privado 728	Régimen CAS Confianza (Temporal)	Régimen CAS Ley 31131 Indeterminados	Otros
Rango salarial:	<S/. 1000.00		S/. 1000.10 - S/. 3000.00		S/. 3000.10 - S/. 6000.00	
	S/. 6000.10 - S/. 8000.00		S/. 8000.10 - S/. 10000.00		>S/. 10000.10	
Tiempo como colaborador en la municipalidad:	6 meses – 4 años		5 años - 14 años		15 años – 29 años	
					30 años a más	

ANEXO C

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

CÓDIGO DE COLABORADOR(A): _____

FECHA: ____/____/____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

No.	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					

27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36.	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El jefe directo escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FICHA TÉCNICA “ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC”	
Nombre	Clima Laboral CL-SPC
Autores	Sonia Palma Carrillo.
Procedencia	Lima – Perú.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	15 a 30 minutos aproximadamente.
Aplicación	Trabajadores con dependencia laboral.
Número de ítems	50 ítems.
Finalidad	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
Baremación	Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa (Muestra Peruana: Lima Metropolitana).
Materiales	Manual- hoja de inventario y lápiz.
Descripción	La escala CL - SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprendido en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.
Validez y Confiabilidad	<p>La validez del instrumento se realizó a través de la base de grupos de contraste determinado mediante la prueba t de student a un nivel de significancia de 0,05 con colaboradores de una empresa de la ciudad de Chiclayo (Huapaya, P. y Elorreaga, F., 2019, p. 44).</p> <p>Para hallar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto dirigida a 40 colaboradores con características similares a la muestra (Municipalidad de Túcume). Por medio del programa SPSS se halló el alfa de Cronbach del instrumento equivalente a 0,961, lo cual indica una confiabilidad muy alta del instrumento.</p>

ANEXO D

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

CÓDIGO DE COLABORADOR(A): _____

FECHA: ____/____/____

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada pregunta tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder cada enunciado con una "X", eligiendo la que considere conveniente. No deje ninguna sin contestar. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

TA: TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 I: INDIFERENTE
 ED: EN DESACUERDO
 TD: TOTALMENTE EN DESACUERDO

ítems	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La institución provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas de trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras instituciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la institución.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo son seguras para realizar mis labores.					
23	La institución me paga puntualmente las remuneraciones.					

24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la institución se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, email, etc.					
28	En la institución las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco cómo realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la institución, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
36	La institución me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la institución, recibo la capacitación suficiente.					
40	La institución me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La institución tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

FICHA TÉCNICA “ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG”	
Nombre	Escala de Satisfacción Laboral – ARG.
Autores	Alex Ruiz, María Zavaleta
Procedencia	Chimbote – Perú.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	25 minutos aproximadamente.
Aplicación	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas.
Número de ítems	43 ítems.
Finalidad	Nivel de satisfacción laboral global y por factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y Beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Desarrollo, Comunicación y Puesto de Trabajo.
Baremación	Colaboradores de instituciones públicas o privadas.
Materiales	Manual- hoja de inventario y lápiz.
Descripción	La escala de SL – ARG creada por Alex Ruiz Gómez, María Zavaleta Flores, Percy Ruiz Gómez elaborada en el 2013 tiene como procedencia la ciudad de Chimbote, departamento de Ancash – Perú. El objetivo de esta escala es medir el nivel de satisfacción laboral global y sus factores en trabajadores de organizaciones públicas y privadas. La escala tipo Likert se califica desde un Totalmente en desacuerdo (1 punto) hasta un Totalmente de acuerdo (5 puntos).
Validez y Confiabilidad	Para la validación de la escala preliminar SL-ARG los autores consultaron a seis profesionales expertos en el área laboral y entendida en el tema de la elaboración de escalas de opinión, los cuales seleccionaron 44 ítems distribuidos en siete factores. Por otro lado, en cuanto a la validez de constructo de la escala en mención, se estableció a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando el estadístico Producto Momento de Pearson (r), se determinó que 43 ítems son válidos al obtener correlaciones altamente significativas ($p < 0,01$). Para hallar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto dirigida a 40 colaboradores con características similares a la muestra (Municipalidad de Túcume). Por medio del programa SPSS se halló el alfa de Cronbach del instrumento equivalente a 0,959, lo cual indica una confiabilidad muy alta del instrumento.

ANEXO E

RECEPCIÓN DE SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 27 de mayo de 2022

SOLICITO: Autorización para la aplicación de encuestas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, para proyecto de tesis.

Carta N° 01-PLFF/JCDCS-2022-FP/UNPRG

SR. PROF. NERY ALEJANDRO CASTILLO SANTAMARIA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE

Presente:

De nuestra especial consideración y alta estima:

Nos dirigimos a usted para manifestarle que en el desarrollo de nuestro proyecto de tesis: **Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022**, le solicitamos la autorización correspondiente para realizar la aplicación de las encuestas asociadas a las variables de estudio, a fin de cumplir con lo requerido por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG) en lo que respecta a la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

En tal sentido solicitamos a Ud. Sr. alcalde, ordene a quien corresponda las autorizaciones y permisos con las facilidades del caso, para la aplicación de encuestas a los colaboradores de la municipalidad, previa coordinación de fecha y hora.

Agradeciendo de antemano su atención y seguro de contar con su aprobación, toda comunicación deberá realizarse a los siguientes números de teléfonos 933698243 (JCDCS) y/o 953128176 (PLFF) y correos electrónicos jcdcs5.12@gmail.com y florindesp@gmail.com.

Es preciso señalar, Sr. Alcalde, que con su aceptación estará fortaleciendo el trabajo del personal de planta frente a la ciudadanía, lo que manifiesta de por sí, de sus calidad de gestión municipal 20192022.

Sin otro particular,

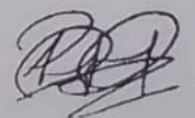
Atentamente,



Cabrejos Soplopucio Juan Carlos Daniel

DNI: 71987052

CÓD. Uni.: 155745-K



Florindes Farfán Patricia Leonor


DNI: 75076604

CÓD. Univ.: 152465-G



ANEXO F

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MÓRROPE - LAMBAYEQUE**

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Mórrope, 12 Julio del 2022.

Carta N° 59-2022-ORH-GOGA/MDM.

Señores: De la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación
(UNPRG.)
Ciudad.

**Asunto: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS A LOS
COLABORADORES DE PROYECTO DE TESIS**


Ref.: Expediente N° 14552-2022
De mi consideración:

Por medio del presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunicarle a ustedes la **aceptación** de realizar en mi representada, el Proyecto de tesis: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope, para que realicen la aplicación de las encuestas asociadas a fin de que cumplan con lo requerido por la "Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo" (UNPRG) con respecto a la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias Histórico Social y Educación. Para tal efecto se le asigna al Lic. Victor Alan Rodas Latorre, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos como responsable de la supervisión y monitoreo en el desempeño de la investigación

Por lo que se les **AUTORIZA**, la realización de trabajo de investigación proyecto de Tesis, en la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad .

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente



Mg. Victor Alan Rodas Latorre
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Calle Bolognesi N° 402 - Mórrope - Lambayeque
Teléfono: 074-420600
Página Web <http://www.munimorrope.gob.pe>
Correo: imagen@munimorrope.gob.pe

Seguimos Transformando Mórrope ★

ANEXO G

Figura 8: Rangos de edades por categorías según Mansilla (2000).

MAYORES DE EDAD
JÓVENES
<i>Jóvenes: 18 a 24 años</i>
ADULTOS
<i>Adultos jóvenes o adultos primarios: 25 a 39 años</i>
<i>Adultos o adultos intermedios: 40 a 49 años</i>
<i>Adultos mayores o adultos tardíos: 50 a 64 años</i>

ANEXO H

Tabla 12. Análisis de confiabilidad de la variable: Clima Organizacional.

Estadísticas de total de elemento (ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC)			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	40	100.0
Alfa de Cronbach		0.961	Nivel muy alto

Fuente: Prueba piloto a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, 2022.

Se realizó una prueba piloto dirigida a 40 colaboradores con características similares a la muestra (Municipalidad de Túcume) para hallar la confiabilidad del instrumento. Por medio del programa SPSS se calculó el alfa de Cronbach del cuestionario equivalente a 0,961, lo cual señala una confiabilidad muy alta del instrumento.

ANEXO I

Tabla 13. Análisis de confiabilidad de la variable: Satisfacción Laboral.

Estadísticas de total de elemento (ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG)			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	40	100.0
Alfa de Cronbach		0.959	Nivel muy alto

Fuente: Prueba piloto a colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, 2022.

Se realizó una prueba piloto dirigida a 40 colaboradores con características similares a la muestra (Municipalidad de Túcume) para hallar la confiabilidad del instrumento. Por medio del programa SPSS se calculó el alfa de Cronbach del cuestionario equivalente a 0,959, lo cual señala una confiabilidad muy alta del instrumento.

ANEXO J

Tabla 14. Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Autorrealización CO	0,217	85	,000
Involucramiento Laboral CO	0,255	85	,000
Supervisión CO	0,258	85	,000
Comunicación CO	0,207	85	,000
Condiciones Laborales CO	0,240	85	,000
Escala General de Clima Laboral	0,246	85	,000
Condiciones de Trabajo SL	0,201	85	,000
Remuneración y Beneficios Laborales SL	0,308	85	,000
Supervisión SL	0,211	85	,000
Relaciones Humanas SL	0,228	85	,000
Promoción y Capacitación SL	0,190	85	,000
Comunicación SL	0,187	85	,000
Puesto de Trabajo _SL	0,248	85	,000
Escala General de Satisfacción Laboral	0,178	85	,000

Fuente: Elaborado por el SPSS 26.

La presente tabla corresponde a los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov orientada a la muestra de 85 trabajadores donde se observa la no normalidad de la distribución de la prueba, en consecuencia, se condujo al empleo del estadístico Rho de Spearman para realizar la correlación de ambas variables.

ANEXO K

Tabla 15. Correlaciones por dimensiones entre las dimensiones de CL-SPC y SL-ARG en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - 2022.

Correlaciones		CON TRA(I)	REM BEN(II)	SUPERV(III)	REL HUM(IV)	PRO CAP(V)	COMUNI(VI)	PUE TRA(VII)
AUTORR	Coeficiente de correlación	,342**	,274**	,706**	,371**	,380**	,502**	,349**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
INV LAB	Coeficiente de correlación	,245**	,294**	,694**	,269**	,379**	,395**	,314**
	Sig. (bilateral)	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
SUPERV	Coeficiente de correlación	,282**	,268**	,764**	,293**	,359**	,423**	,328**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
COMUNI	Coeficiente de correlación	,297**	,269**	,727**	,380**	,357**	,482**	,353**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
CON LAB	Coeficiente de correlación	,358**	,382**	,702**	,387**	,397**	,452**	,403**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

Fuente: evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022.

En la Tabla 11 podemos ver las correlaciones entre las dimensiones que presentan ambos instrumentos de las cuales destacan correlaciones positivas moderadas y altas entre el Factor III (Supervisión) del instrumento “Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG” con las diferentes dimensiones del instrumento “Clima Laboral CL-SPC”.

El Factor III (Supervisión) presenta correlaciones positivas altas con las dimensiones: Autorrealización ($r = 0.706$), Involucramiento Laboral ($r = 0.694$), Supervisión (Clima Organizacional) ($r = 0.764$), Comunicación ($r = 0.727$), y Condiciones Laborales ($r = 0.702$), de las cuales todas son correlaciones estadísticamente significativas ($\text{Sig.} < 0.05$).

ANEXO L

Tabla 16. Resultados generales por dimensiones de la variable: Clima Organizacional.

Autorrealización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	1	1,2
	Desfavorable	10	11,8
	Media	31	36,5
	Favorable	32	37,6
	Muy Favorable	11	12,9
	Total	85	100,0
Involucramiento Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	1,2
	Media	22	25,9
	Favorable	42	49,4
	Muy Favorable	20	23,5
	Total	85	100,0
Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	6	7,1
	Media	28	32,9
	Favorable	39	45,9
	Muy Favorable	12	14,1
	Total	85	100,0
Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	1	1,2
	Desfavorable	4	4,7
	Media	30	35,3
	Favorable	30	35,3
	Muy Favorable	20	23,5
	Total	85	100,0
Condiciones Laborales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	3	3,5
	Media	33	38,8
	Favorable	35	41,2
	Muy Favorable	14	16,5
	Total	85	100,0

ANEXO M

Tabla 17. Resultados generales por dimensiones de la variable: Satisfacción Laboral.

Condiciones de Trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	25	29,4
	Parcial Insatisfacción Laboral	13	15,3
	Regular	30	35,3
	Parcial Satisfacción Laboral	11	12,9
	Alta Satisfacción Laboral	6	7,1
	Total	85	100,0
Remuneración y Beneficios Laborales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	45	52,9
	Parcial Insatisfacción Laboral	19	22,4
	Regular	15	17,6
	Parcial Satisfacción Laboral	3	3,5
	Alta Satisfacción Laboral	3	3,5
	Total	85	100,0
Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	29	34,1
	Parcial Insatisfacción Laboral	24	28,2
	Regular	26	30,6
	Parcial Satisfacción Laboral	5	5,9
	Alta Satisfacción Laboral	1	1,2
	Total	85	100,0
Relaciones Humanas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	6	7,1
	Parcial Insatisfacción Laboral	14	16,5
	Regular	35	41,2
	Parcial Satisfacción Laboral	14	16,5
	Alta Satisfacción Laboral	16	18,8
	Total	85	100,0

Promoción y Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	23	27,1
	Parcial Insatisfacción Laboral	17	20,0
	Regular	32	37,6
	Parcial Satisfacción Laboral	5	5,9
	Alta Satisfacción Laboral	8	9,4
	Total	85	100,0

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	17	20,0
	Parcial Insatisfacción Laboral	25	29,4
	Regular	26	30,6
	Parcial Satisfacción Laboral	8	9,4
	Alta Satisfacción Laboral	9	10,6
	Total	85	100,0

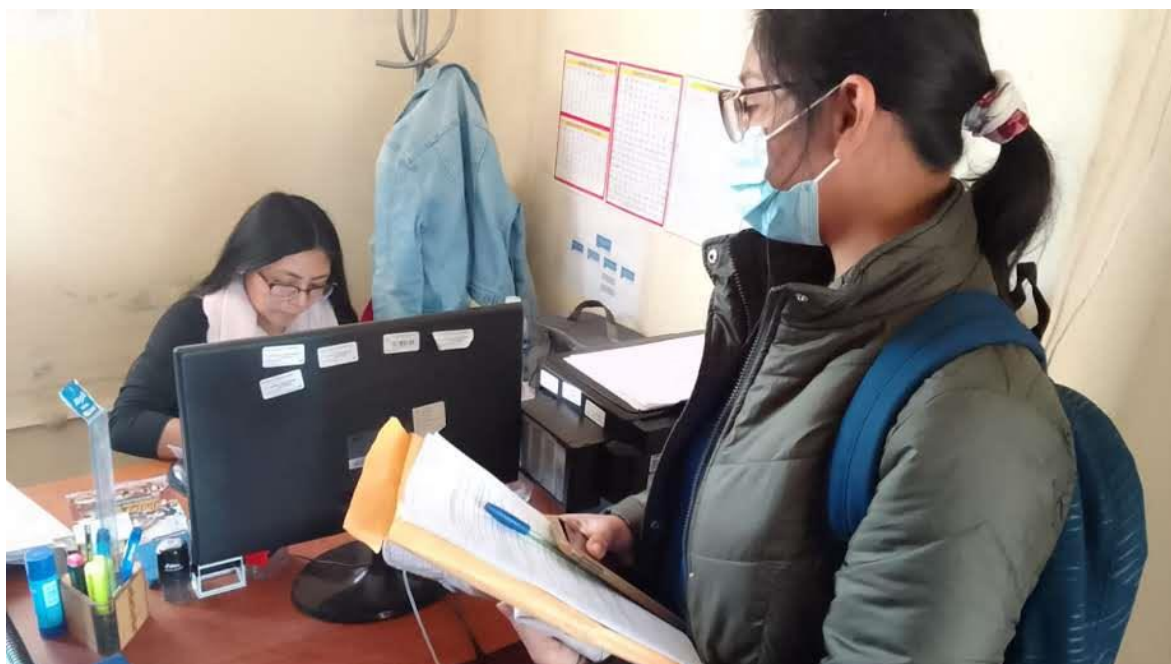
Puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta Insatisfacción Laboral	5	5,9
	Parcial Insatisfacción Laboral	12	14,1
	Regular	38	44,7
	Parcial Satisfacción Laboral	14	16,5
	Alta Satisfacción Laboral	16	18,8
	Total	85	100,0

Fuente: “Evaluación a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”.

ANEXO N

Fotos de la aplicación de cuestionarios en la Municipalidad Distrital de Mórrope.



ANEXO O**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada, asesor de tesis de los estudiantes Juan Carlos Daniel Cabrejos Soplopuc y Patricia Leonor Florindes Farfán, titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope - Lambayeque 2022”, después de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma posee un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 17 de febrero de 2023.



.....
Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada
DNI: 70825398
ASESOR

ANEXO P

Recibo digital de reporte de Turnitin

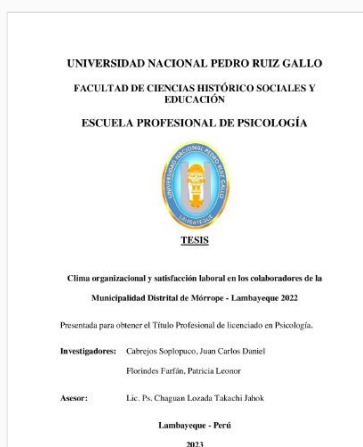


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Patricia Florindes Y Juan Cabrejos
Título del ejercicio:	Reporte Similitud
Título de la entrega:	Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaborad...
Nombre del archivo:	TESIS_INFORME_FINAL_CABREJOS_FLORINDES.docx
Tamaño del archivo:	7.13M
Total páginas:	78
Total de palabras:	13,131
Total de caracteres:	77,257
Fecha de entrega:	17-feb.-2023 03:49p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2016783164



.....
Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada

DNI: 70825398

ASESOR

ANEXO Q

REPORTE AUTOMATIZADO DE SIMILITUDES

Clima organizacional y satisfacción laboral en los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mórrope -
Lambayeque 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	4%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	1%
8	www3.uji.es Fuente de Internet	<1%



Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada
DNI: 70825398
ASESOR

32	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
33	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias: < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



.....
Lic. Ps. Takachi Jahok Chaguan Lozada

DNI: 70825398

ASESOR