

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Clima y satisfacción laboral: un estudio relacional desde la perspectiva del servidor público de Florida - Pomacochas

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con
Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Breiner Tapia Huamanta

Asesor:

Dr. José Eber Paz Vílchez

Tarapoto, diciembre 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. José Eber Paz Vílchez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Clima y satisfacción laboral: un estudio relacional desde la perspectiva del servidor público de Florida - Pomacochas**” del (los) autor (autores) (Nombres y apellidos de los autores) tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 15 días del mes de Diciembre del año 2023



José Eber Paz Vílchez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de diciembre del año 2023 siendo las 09:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Eudal Delmar Santos Gutiérrez** el (la) secretario(a): **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra**; los demás miembros: **Mtro. David Troya Palomino**; **Mtra. Ruth Marne Gonzales Córdova**; y el asesor(a): **Mtro. Jose Eber Paz Vilchez**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Clima y satisfacción laboral: un estudio relacional desde la perspectiva del servidor público de Florida - Pomacochas”

de los (las) bachiller (es): **Breiner Tapia Huamanta**, b)
c), Conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración – Mención: Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Breiner Tapia Huamanta**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

RESUMEN

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en un entorno de trabajo, su percepción favorable puede producir satisfacción laboral que es el grado de contento y cumplimiento que experimenta un empleado en relación con su trabajo. Este estudio determinó la relación entre estas dos variables en servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Florida – departamento de Amazonas, Perú, este estudio se desarrolló bajo un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Se contó con la participación de 143 funcionarios públicos tomados de un muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó una encuesta como método para recolectar los datos. Los resultados encontrados luego de aplicado el análisis estadístico Rho Spearman indican una relación positiva considerable entre las variables. Se llegó a concluir que los esfuerzos que se realicen en la institución con el fin de propiciar un buen clima organizacional se verán reflejados en la satisfacción de los servidores públicos.

Palabras Clave: satisfacción laboral, funcionarios, confianza, innovación, apoyo, clima organizacional.

Abstract

Organizational climate refers to the psychological and emotional atmosphere prevailing in a work environment; its favorable perception can lead to job satisfaction, which is the degree of contentment and fulfillment experienced by an employee in relation to their work. This study determined the relationship between these two variables in public servants of the Municipalidad Distrital de la Florida – Amazonas department, Peru. The research employed a basic type of investigation, quantitative approach, descriptive correlational level, and non-experimental design. A total of 143 public officials participated in the study through non-probabilistic sampling, and a survey was used to collect data. Results obtained after applying the Spearman's Rho statistical analysis indicate a considerable positive relationship between the variables. It was concluded that efforts made within the institution to promote a positive organizational climate will be reflected in the satisfaction of public servants.

Keywords: job satisfaction, staff, trust, innovation, support, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) son temas muy relevantes en las organizaciones gubernamentales (Araya & Medina, 2019; Arias & Arias, 2014; Pedraza, 2018), por esta razón la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020), lo considera como prioridad, por lo que realizaron un recuento de varios estudios que determinan su importancia, y que pueden estar relacionados con otras variables, entre ellas la rotación del personal, la adopción de identidad, la comunicación, la productividad, compromiso organizacional e innovación empresarial. Estas variables están relacionadas entre sí y su variación positiva o negativa se ve expuesta al comportamiento de sus colaboradores (Oficina Internacional del Trabajo, 2014; Organización Internacional del Trabajo, 2012, 2020).

La satisfacción laboral en el Perú puede variar según diversos factores, como el sector de empleo, la industria, la cultura organizacional y las condiciones económicas. En general, varios estudios sugieren que la satisfacción laboral puede ser afectada por aspectos como la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional, el ambiente laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la percepción de reconocimiento por parte de la empresa (Amasifuén et al., 2022).

Debido a esta problemática de las variables en cuestión que puede tener una relación positiva o negativa, es importante enfocarse en estudiar el clima y satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Florida - Pomacochas, cuya municipalidad no está ajena a los efectos que pueden tener en cuanto a clima y satisfacción laboral. Los resultados permiten tomar decisiones importantes para mejorar o repotenciar las variables en cuestión en los servidores públicos.

Bajo los antecedentes últimamente revisados a través de las plataformas de investigaciones científicas no se han encontrado estudios publicados en los 3 últimos años que relacionen el clima organizacional y la satisfacción laboral en municipalidades u otras instituciones del sector público, solo se evidenciaron estudios en otros sectores (Araya & Medina, 2019; Fernández-Oliva et al., 2019; Lossada, 2020; Montoya et al., 2017; Soria et al., 2019) y un estudio reciente encontraron que clima organizacional afecta positivamente en las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados (Osmani et al., 2022). Sin embargo, en nuestra búsqueda se encontró estudios que relacionan al clima organizacional con la gestión (Espíritu & Castro, 2020; Lossada, 2020), estrés laboral (Bada-Quispe et al., 2020), liderazgo (Castillo et al., 2019; Zeta et

al., 2020) y las actitudes (Lapo-Maza & Bustamante-Ubilla, 2018), por otro lado, existe evidencia que la satisfacción está relacionada con el liderazgo (Pino et al., 2020), endomarketing, compromiso organizacional (Paz et al., 2020), felicidad y estrés (Duchepérez & Rivera, 2019; Yslado et al., 2019). Consiguientemente, amerita actualizar y llenar este vacío de conocimiento para el caso de la Municipalidad Distrital Florida.

La Municipalidad Distrital Florida se ha planteado como objetivo instruccional principal el mejorar la calidad de vida de los residentes del distrito. Su meta es lograr un desarrollo integral que garantice a la población el acceso a servicios básicos de alta calidad. Para alcanzar este objetivo, se fomenta activamente la participación de la comunidad, reconociendo que la colaboración y el compromiso de las personas son fundamentales para el éxito de estas iniciativas; con el fin de lograr este desafío es necesario contar con servidores públicos satisfechos con su trabajo y dispuesto a comprometerse con el objetivo institucional.

Es por ello que el objetivo central del estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

MARCO TEÓRICO

Clima organizacional (CO)

Su concepción del clima organizacional parte del hecho de que el ser humano se desenvuelve en ambientes complejos y dinámicos, en el entorno organizacional se vincula con las personas, grupos y colectividades que en efecto genera diversos comportamientos, y si estos son negativos puede el ambiente organizacional verse afectado (García, 2009); el clima organizacional es difícil de definir ya que depende de las percepciones que los empleados tienen de cada organización (Osmani et al., 2022). Sin embargo, se considera al clima organizacional como los atributos caracterizados en el ambiente laboral, donde lleva a cabo el colaborador sus funciones y actividades de manera física bajo relacionamiento con el personal y con el que se relaciona interpersonalmente (Castillo et al., 2019), en cambio Espíritu & Castro (2020), manifiestan que el clima organizacional son determinados comportamientos dentro de la organización y su bienestar dependerá del buen vínculo relacional que tengan entre colaboradores. Además de estos autores expuesto Collins & Porras (2005), el clima organizacional involucra una serie de

comportamientos y actitudes, que se ven caracterizadas y reflejadas en la propia organización y su desarrollo.

Durante el tiempo se han propuesto y desarrollado modelos teóricos de clima organizacional, algunos más específicos que otros, sin embargo, solo cuatro de los modelos son genéricos en la aplicación investigativa de clima organizacional, producto de la postura de estos modelos han surgido diversas dimensiones que aterrizan las propuestas a la realidad empírica (Bispo, 2006; Kolb et al., 1986; Lemos & Martins, 2007; Litwin & Stringer, 1986; Luz, 2003; Sbragia, 1983; Tortorella et al., 2015). Para Crespell & Hansen (2008), el clima organizacional está conformado por seis componentes o dimensiones y están relacionadas con el rendimiento general (Katzenbach & Smith, 2008).

Para la presente investigación se consideran las dimensiones con las que define Koys & DeCotiis (1991), su instrumento para evaluar el clima organizacional, el cual fue adaptado y validado en Chile (Chiang et al., 2008). Este modelo está compuesto por la autonomía, cohesión, confianza, presión, así como el apoyo, rendimiento, equidad y finalmente la dimensión innovación. Estas dimensiones han sido consideradas en estudios posteriores para evaluar el clima organizacional (Araya & Medina, 2019; Castillo et al., 2019; Chiang et al., 2009; Hernández, Méndez, et al., 2014; Melo, 2018; Pedraza, 2018), que hacen más sólida la propuesta del modelo.

Satisfacción laboral (SL)

La satisfacción laboral, es una de las principales actitudes estudiadas (Cruz & Bernui, 2019). Su definición de la satisfacción laboral se entiende como la emoción de bienestar que tiene el un colaborador al momento de desempeñarse en su área de trabajo (Holguin & Contreras, 2020). Es aquel estado emocional latente positivo proveniente de la experiencia del colaborador; es decir, es la satisfacción que siente una persona al hacer una evaluación de su entorno de trabajo y que puede ver reflejado su experiencia en lo que hace laboralmente, este es uno de los principales motivos que desencadena la satisfacción laboral que él tiene de sí mismo (Duche & Rivera, 2019).

La satisfacción laboral, es un factor clave en el éxito de la productividad y de las organizaciones, por lo que estas no pueden ignorar su importancia (Pino et al., 2020). Cabe señalar que los colaboradores por debajo de tres años de servicio en la organización, en ellos se pueden ver claramente un mayor incremento de satisfacción laboral (Holguin

& Contreras, 2020). En este marco de satisfacción, el factor salario es importante para la satisfacción en general de los colaboradores (Torrent et al., 2018), sin embargo, la satisfacción de estos no depende solamente de los niveles salariales, sino más bien de la importancia que les proporciona a sus actividades laborales (Yslado et al., 2019).

Durante el tiempo se han desarrollado diversos instrumentos de satisfacción laboral. Uno de estos instrumentos es el de Meliá et al. (1986), quien creó una primer versión del instrumento que mide la satisfacción laboral denominado S4/82, luego se publicó una versión mejorada denominado S20/23 (Meliá & Peiró, 1989), ese mismo año se publicó otra versión con el nombre de S10/12 (Meliá & Peiró, 1989) y finalmente se publicó con varios ajustes la versión S21/26 (Meliá et al., 1990); la cual ha sido adaptada a varios contextos (Chiang et al., 2009). Esta última versión adaptada es considerada en el presente estudio, la cual está agrupada en seis dimensiones, la primera hace referencia a la satisfacción con la supervisión y participación en la organización, la segunda, se enfoca a la satisfacción con la remuneración y las prestaciones, la tercera, hace referencia a la satisfacción intrínseca del personal, la cuarta dimensión se enfoca a evaluar la satisfacción con el ambiente físico, la quinta y la sexta dimensión se evalúan la satisfacción con la cantidad de producción y calidad de producción.

DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio ha tenido lugar en el departamento de Amazonas ubicado al norte de Perú, en la Municipalidad Distrital de la Florida – Pomacochas.

Tipo de estudio

El presente estudio planteó una estrategia metodológica de enfoque cuantitativo pues se hizo uso de técnicas numéricas y estadísticas para cumplir con el objetivo (Dieterich, 2013), el tipo de investigación es básica al abordar solo temáticas de las variables estudiadas (Monje, 2011); el diseño no experimental de corte transversal al presentar resultados acordes con la realidad sin manipulación alguna producto de la aplicación de un instrumento realizado en una sola oportunidad (Ato et al., 2013); el nivel se plantean resolver dos hipótesis descriptivas. También, se realizó correlaciones entre variables y dimensiones cumpliendo la metodología de alcance o nivel descriptivo - correlacional (Dieterich, 2013).

Participantes

La población que participó en este estudio fueron los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de la Florida, el reporte del personal indica que a mayo 2023 fueron un total de 155 personas.

Los criterios de inclusión y exclusión considerados fueron: inclusión: personas que libremente deseaban participar del estudio, servidores publico de tipo de contrato permanente y servidores activos en sus funciones al momento de realizado el estudio; criterios de exclusión: personas sin deseo de participar en el estudio, servidores con modalidad de contrato diferente a contrato permanente y servidores de vacaciones o licencias por diversos motivos.

Luego de estos criterios encontramos que 6 decidieron no res parte del estudio, 4 estaban con licencia y 2 de vacaciones.

En el presente estudio se realizó un muestreo no probabilístico intencional ya que se tomó la decisión de encuestar a toda la población que cumplía con los criterios de inclusión esta asciende a 143 servidores públicos (Otzen & Manterola, 2017).

Instrumentos

Como técnica se consideró la encuesta y el cuestionario como instrumento, en este marco se utilizó el instrumento clima organizacional adaptado y validado en Chile por Chiang et al. (2008) a partir del estudio de Koys & DeCotii (1991). Este instrumento está agrupado por: la autonomía, presión, así como el apoyo, rendimiento, confianza, equidad, cohesión y finalmente la dimensión innovación. Cuenta con un tipo de medida de escala que va desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (4). Este instrumento es considerado como estandarizado, el cual, ha sido aplicado en muchos escenarios (Araya & Medina, 2019; Castillo et al., 2019; M. Chiang et al., 2009; Hernández, Méndez, et al., 2014; Melo, 2018; Pedraza, 2018).

Asimismo, para la satisfacción laboral se consideró el instrumento de (Meliá et al., 1986), el cual pasó por varias versiones (S4/82, S20/23, S10/12 y S21/26) (Meliá et al., 1990; Meliá & Peiró, 1989b, 1989a) y adaptado a varios contextos (Chiang et al., 2009), este estudio utilizó la versión S21/26 con sus respectivas dimensiones e ítems, y considerando una valoración final de escala Likert que va desde muy insatisfecho (1) a muy satisfecho (4).

A pesar de que ambos instrumentos han sido aplicados a varios escenarios, aun así, se realizó una validación por especialistas y se aplicó una prueba piloto, con el objetivo de adaptar y validar el instrumento, buscando la validez de contenido (validez por juicio de expertos), fiabilidad de alfa de Cronbach (α), donde se obtuvo una fiabilidad del clima

organizacional, $\alpha=0.94$; la fiabilidad de la satisfacción laboral ascendió a un $\alpha=0.936$; Arévalo & Padilla (2016), indican que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7.

Análisis de datos

La aplicación de los instrumentos se realizó haciendo uso de la plataforma Forms de Google, en la que el participante respondía de acuerdo a su criterio.

El link de la encuesta se hizo llegar por medio del grupo WhatsApp de la institución y al WhatsApp privado de los participantes que tardaron en responder, de esta manera se completó el llenado de la encuesta de todos los participantes.

Las técnicas estadísticas utilizadas fueron: Para los estudios descriptivos correlacionales existen varias técnicas estadísticas, sin embargo en este estudio se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos, para el cumplimiento de los objetivos, se utilizó la estadística descriptiva en la determinación de las características de los participantes y los niveles de percepción de las variables; además, se realizó la prueba de normalidad K-S y de acuerdo a los resultados se utilizó el Rho Spearman para determinar las correlaciones; para este análisis; por lo tanto, estas técnicas se utilizaron bajo el software JAMOV y SPSS en su versión 26; para determinar los niveles de relación se consideró el rango de correlación propuesto por Mondragón (2014), (0 = no hay correlación, de 0,01 – 0,10 = correlación positiva débil; de 0,11 – 0,50 = correlación positiva media; de 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable; de 0,76 – 0,90 = correlación positiva muy fuerte y de 0,91 – 1 correlación positiva perfecta) y por ultimo para determinar la existencia o no de relación se hizo uso de la regla de decisión: Si el p valor es > 0.05 , no existe relación significativa y Si el p valor < 0.05 , existe relación significativa.

Aspectos Éticos

El presente estudio se realizó con buena conducta investigativa, en la cual se consideran los aspectos éticos. En primer lugar, se hizo el buen uso de las normas y estilos APA, y se citan los documentos que apoyan la justificación teórica del estudio. En segundo lugar, para la ejecución de la metodología planteada se solicitó la autorización de la Municipalidad Distrital de Florida, con la finalidad de aplicar el instrumento de clima y satisfacción laboral, en esta parte de la aplicación del instrumento, al tratarse del uso de la información de personas, se le solicitó su consentimiento informado con una pregunta dicotómica en el cuestionario, “Acepta participar”, una vez aceptada se le invitó a completar el resto de los items del instrumento.

RESULTADOS

Características de los participantes

Se consideró algunas características sociodemográficas de la población como: edad, género y nivel de estudios alcanzados; donde, la edad promedio es de 37.4 con una desviación estándar de 12.28 años, una edad mínima igual a 20 y máxima igual a 69; donde, el 62.9% hombres y el 37.1% son mujeres; además, del 100% de los encuestados, el 41.3% cuenta con estudios universitarios, el 33.6% con estudios de nivel secundaria, el 14.7% con estudios de nivel técnico, el 9.8% con primaria y solo el 0.7% con estudios de posgrado.

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

La tabla 1 se observa que el 29.4% de los funcionarios percibe un clima organizacional alto, este nivel es superado por los funcionarios que perciben un clima organizacional bajo igual al 30.8%; sin embargo, el 39.9% en los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida perciben un nivel de clima organizacional medio; por lo tanto, el nivel alto del clima organizacional está por debajo del 45% del total de los participantes encuestados.

Tabla 1.

Nivel del clima organizacional

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	79 al 118	44	30.8
Medio	119 al 134	57	39.9
Alto	135 al 160	42	29.4
Total		143	100.0

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

La tabla 2 se observa que el 29.4% de los funcionarios percibe una satisfacción alto, este nivel es superado por los funcionarios que perciben una satisfacción bajo igual al 31.5%; sin embargo, el 39.2% en los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida perciben un nivel medio de la satisfacción laboral; por lo tanto, el nivel alto de la satisfacción laboral está por debajo del 45% del total de los participantes encuestados.

Tabla 2.

Nivel de la satisfacción laboral

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58 al 79	45	31.5
Medio	80 al 92	56	39.2
Alto	93 al 104	42	29.4
Total		143	100.0

Prueba de normalidad

La tabla 3 revela los datos de la prueba de normalidad del clima y satisfacción laboral. Estas variables tienen como escala tipo Likert que naturalmente recae en el campo no paramétrico. Sin embargo, para el análisis de las dimensiones y variables éstas tuvieron que sumarse los ítems de cada dimensión que conllevó a dimensiones cuantitativas y la sumatoria de las dimensiones conllevó a obtener las variables, clima y satisfacción laboral; con estas nuevas variables cuantitativas, se procedió a realizar la prueba de normalidad de la variable clima y sus dimensiones, así como de la variable satisfacción.

Los resultados mostrados en la tabla 3 revelan que las dimensiones de clima organizacional no tienen normalidad, al tratarse de un nivel de significancia por debajo de 0.05; así mismo variables clima organizacional y satisfacción laboral reportaron un nivel de significancia por debajo de 0.05, teniendo estas variables una distribución no normal; por lo tanto, las correlaciones se realizaron mediante una prueba de correlación no paramétrica que recae en la correlación de Rho de Spearman (Altman & Bland, 2009; Bishara & Hittner, 2012; De Winter et al., 2016)

Tabla 3.

Pruebas de normalidad del clima y satisfacción

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Autonomía	.097	143	.002
Cohesión	.157	143	.000
Confianza	.125	143	.000
Presión	.115	143	.000
Apoyo	.128	143	.000
Reconocimiento	.131	143	.000
Equidad	.120	143	.000
Innovación	.163	143	.000
Clima organizacional	.062	143	.000*
Satisfacción laboral	.061	143	.000*

Análisis de correlación

La tabla 4 muestra los resultados de correlación del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida; donde se encontró que la autonomía (Rho=0.256**; p-valor=0.002), que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva media; la cohesión (Rho=0.409***; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva media, la confianza (Rho=0.555***; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva considerable, la presión (Rho=0.438***; p-valor=<.001), que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva media; el apoyo (Rho=0.534***; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva considerable, el reconocimiento (Rho=0.486***; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva media; la equidad (Rho=0.497***; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva media y la innovación (Rho=0.475***; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y la relación es positiva media; además, se pudo constatar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (r=0.661**; p-valor=<.001) que indica que existe relación entre las variables y la relación es positiva considerable; por lo tanto, a mayor clima organizacional positivo mayor satisfacción laboral se obtendrá en los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida.

Tabla 4.

Determinación de las correlaciones

Dimensiones del clima organizacional	Satisfacción laboral			Recisión
	Rho	p-valor	N	
Autonomía	0.256**	<.002	143	Aceptar
Cohesión	0.409***	<.001	143	Aceptar
Confianza	0.555***	<.001	143	Aceptar
Presión	0.438***	<.001	143	Aceptar
Apoyo	0.534***	<.001	143	Aceptar
Reconocimiento	0.486***	<.001	143	Aceptar
Equidad	0.497***	<.001	143	Aceptar
Innovación	0.475***	<.001	143	Aceptar
Clima organizacional	0.661**	<.001	143	Aceptar

*Nota. La correlación de Rho es significativa en el nivel de ** $p < .01$. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

Discusión.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la correlación del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida; además de conocer el nivel de clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral.

Se pudo constatar que la Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, la Equidad y la Innovación tienen una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral; a su vez se pudo determinar la relación positiva del clima organizacional con la satisfacción laboral; por lo tanto, a mayor percepción positiva de las dimensiones del clima organizacional mayor será la satisfacción de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital Florida; asimismo, un mejor clima organizacional traerá consigo una mayor satisfacción en los funcionarios. Resultado similar encontró Lossada (2020) donde demostró que el clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa se relacionan de forma moderada. Asimismo, Araya & Medina (2019) encontraron que satisfacción laboral y el clima organizacional guardan una correlación altamente significativa.

Se ha podido constatar que el nivel alto del clima organizacional y satisfacción laboral están por debajo del 45% y su mayoría recae en un nivel medio de clima organizacional y satisfacción laboral, en esto la alta dirección de la municipalidad debe poner total énfasis para mejorar dichos niveles. Ese sentido, resultados similares reportó el estudio de Araya & Medina (2019) donde encontró un nivel medio tanto de satisfacción laboral y clima organizacional. En cambio, Lossada (2020) encontró un nivel alto del 79% de clima organizacional, además se reportó que el 66% de los participantes están laboralmente satisfechos. Asimismo, Bada-Quispe et al. (2020) encontraron un nivel alto del clima organizacional representado por el 78.6%. Por su parte, Espíritu & Castro (2020) revelaron que el 53% de los participantes percibieron un clima organizacional poco favorable, por lo que existe un débil manejo del clima en la organización. Sin embargo, al contarse con niveles bajos de clima y satisfacción laboral, es necesario realizar iniciativas de mejora del clima organizacional y la satisfacción de los funcionarios de la municipalidad.

El presente estudio tiene una limitación clara que se centra en un solo caso de estudio, Municipalidad Distrital Florida; por lo tanto, es necesario realizar un estudio más amplio de clima organizacional y satisfacción laboral en municipalidades distritales de la región

y poder generalizar estos resultados; además, es necesario realizar un estudio multivariado con estas variables y relacionarlas con otras como el liderazgo, comportamiento prosocial, rotación del personal, endomarketing y compromiso organizacional en municipalidad, con la finalidad de observar otros factores que incurren en la satisfacción laboral de funcionarios públicos en los municipios.

Es necesario incluir estas variables antes mencionadas en futuros estudios ya que se ha visto que el liderazgo y clima organizacional se relacionan positiva y significativamente (Castillo et al., 2019); por lo tanto, un mejor liderazgo permite un mejor clima organizacional. También se ha evidenciado que el clima y el liderazgo servidor predicen a la satisfacción, sin embargo, es el clima que más contribuye con esta predicción (Zeta et al., 2020) y es el liderazgo servidor que influye en la satisfacción (Pino et al., 2020), por lo tanto es importante adoptar este tipo de liderazgo para promocionar una mejor satisfacción, en efecto se puedan derivar mejoras en las actitudes laborales y más aún en el liderazgo servidor de los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida que permitirá obtener mejores niveles de clima y satisfacción laboral.

Se recomienda a otros investigadores aplicar estos instrumentos en otras instituciones gubernamentales que pueden corroborar o diferir de los resultados pero que se ra de aporte al sector público.

Conclusiones

En primer lugar, se concluye que existe correlación entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida; es decir, la autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad y la innovación guardan una relación directa, positiva y significativa con la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital Florida; es decir, a mayor percepción positiva de las dimensiones del clima organizacional mayor será la satisfacción de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital Florida.

En segundo lugar, se concluye que el nivel alto del clima organizacional y satisfacción laboral están por debajo del 45%, por lo que, la mayoría de encuestados su satisfacción y percepción del clima recae en un nivel medio, por lo tanto, se invita a la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Florida poner total énfasis y establecer estrategias para mejorar dichos niveles.

Finalmente, se concluye que el constructo clima organizacional y satisfacción laboral guardan una relación directa, positiva y significativa; por lo que, un mejor clima organizacional traerá consigo una mayor satisfacción en los funcionarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Altman, D. G., & Bland, J. M. (2009). Parametric v non-parametric methods for data analysis. *BMJ*, 338(apr02 1), a3167–a3167. <https://doi.org/10.1136/bmj.a3167>
- Araya, M., & Medina, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arévalo, D. X., & Padilla, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Arias, W. L., & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bada-Quispe, O. F., Salas-Sánchez, R. M., Castillo-Saavedra, E., Arroyo-Rosales, E., & Carbonell-García, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138–1144.
- Bishara, A. J., & Hittner, J. B. (2012). Testing the significance of a correlation with nonnormal data: Comparison of Pearson, Spearman, transformation, and resampling approaches. *Psychological Methods*, 17(3), 399–417. <https://doi.org/10.1037/a0028087>
- Bispo, C. A. F. (2006). Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Production*, 16(2), 258–273. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132006000200007>

- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Publica*, 45(2), e1351.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Huerta, P. C., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66–85. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2009). Clima Y Satisfacción Laboral En Instituciones Públicas: Adaptación Y Ampliación De Un Instrumento. *Conocimiento, Innovacion y Emprendedores: Camino al Futuro*, 3490–3507.
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (2005). *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. Random House.
- Crespell, P., & Hansen, E. (2008). Work climate, innovativeness, and firm performance in the US forest sector: in search of a conceptual framework. *Canadian Journal of Forest Research*, 38(7), 1703–1715. <https://doi.org/10.1139/X08-027>
- Cruz, V., & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de La Facultad de Medicina*, 80(4), 494–497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- de Winter, J. C. F., Gosling, S. D., & Potter, J. (2016). Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and empirical data. *Psychological Methods*, 21(3), 273–290. <https://doi.org/10.1037/met0000079>
- Dieterich, H. (2013). *Nueva guía para la investigación científica* (3rd ed.). ORFILA.
- Duche-Pérez, A., & Rivera, G. L. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Espíritu, A. P., & Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Revista Conrado*, 16(76), 157–168.
- Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M. E., Kolevic-Roca, L. A., Cabrejos-Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L., & Mamani-Urrutia, V. A. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.

- Anales de La Facultad de Medicina*, 80(2), 188–192.
<https://doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administracion*, 42(julio-diciembre), 43–61.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Interamericana Editores, Ed.; 6th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Méndez, S., & Contreras, R. (2014). Construcción de un Instrumento para Medir el Clima Organizacional en Función del Modelo de los Valores en Competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229–257.
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2008). *The Discipline of Teams*. Harvard Business Press.
- Kolb, D., Rubin, I., & McIntyre, J. (1986). *Psicología organizacional: una abordagem vivencial*. Atlas.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265–285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Lapo-Maza, M. D. C., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Organizational climate incidence and labor attitudes in the prosocial behavior of guayas (Ecuador) health-care professionals. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 245–258.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Lemos, D. M. R., & Martins, P. (2007). Avaliação de clima organizacional e a análise da relação entre a variável comportamento da chefia nas demais variáveis de clima: Um estudo de caso em uma instituição financeira capixaba. *XXXI Encontro Da ANPAD*.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1986). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Lossada, E. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 11(31), 52–70. <https://doi.org/10.46925/rdluz.31.05>
- Luz, R. S. (2003). *Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em*

organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro.
Universidade Federal Fluminense.

- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989a). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 4(11), 179–187.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989b). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59–74.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M., & Calatayud, C. (1986). El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: estudios factoriales, fiabilidad y validez presentación del Cuestionario S4/82. *Revista de Filosofía Psicología y Ciencias de La Educación*, 11, 43–78.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A., & Tomás, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicologia Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25–39.
- Melo, N. A. P. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *La OIT en América Latina y el Caribe: Avances y perspectivas. Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *El Cooperativismo en América Latina: Una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible* (R. Mogrovejo, A. Mora, & A. Mora, Eds.; 1st ed.). Organización Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impulsando la Productividad: Una Guía para Organizaciones Empresariales* (ACT/EMP, Ed.; 1st ed.). Oficina Internacional del Trabajo.
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: empirical insights from kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management (Croatia)*, 27(1), 361–377. <https://doi.org/10.30924/MJCMi.27.1.20>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paz, J. E., Huamán, S. A., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pino, R. M., Arévalo-Avecillas, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación Universitaria*, 13(6), 205–216. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>
- Sbragia, R. (1983). Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa”. *Revista de Administração*, 18(2), 30–39.
- Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, e2205. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Torrent-Sellens, J., Velazco-Portocarrero, J., & Viñas-Bardolet, C. (2018). Knowledge-Based Work and Job Satisfaction: Evidence from Spain. *Journal of the Knowledge Economy*, 9(2), 575–612. <https://doi.org/10.1007/s13132-015-0349-1>
- Tortorella, G. L., Escobar, L., & Rodrigues, C. (2015). Organizational climate research: a proposed approach focused on banking institutions. *Business Process Management Journal*, 21(6), 1377–1390. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2015-0011>
- Yslado, R. M., Norabuena, R. P., Loli, T. P., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la

salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49.

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Zeta, A., Benites, C. D., Jimenez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113–122.

Correo electrónico para correspondencia:

breinertapiadm@gmail.com