

## Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023

Joselito Emanuel Alfaro Oliva

Facultad de Ciencias de la Empresa, Universidad Cesar Vallejo, Perú

### Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de un centro poblado en la temporada del Niño Costero en Trujillo en el año 2023. Para ello, se empleó como sustento teórico los aportes de Koys y Decotiss (1991) y los aportes de Meliá et al., (1990), Bravo et al. (1996). Asimismo, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, además de aplicar el diseño no experimental de corte transversal. Se obtuvo una muestra censal de 37 individuos y se aplicaron instrumentos válidos y confiables. Se obtuvo como resultado de estudio una correlación positiva media con un  $Rho =$  de 0.446 y  $p=$  0.01 entre ambas variables, lo cual lleva a concluir que existe un mayor clima organizacional en el municipio del centro poblado y que la satisfacción laboral de los servidores incrementará en temporadas del Niño Costero, Trujillo, 2023.

*Palabras clave:* clima organizacional, satisfacción laboral, oportunidad laboral, reconocimiento laboral

## Organizational climate and job satisfaction in municipal workers of a Populated Center in the season of the Coastal Child, Trujillo, 2023

### Abstract

In the present study, the main objective was: to analyze the relationship of the organizational climate and job satisfaction in municipal public servants of a Populated Center in the season of the Coastal Child, Trujillo, 2023; taking as theoretical support the contributions of Koys & Decotiss (1991) and the contributions of Meliá et al., (1990)

Bravo et al (1996). Research with a quantitative approach and correlational scope, with a non-experimental cross-sectional design. A census sample of 37 individuals, valid and reliable instruments were applied. As a result of the study, an average positive correlation was obtained with a  $Rho = 0.446$  and  $p = 0.01$  between both variables, concluding that a greater organizational climate in the municipality of the populated center, the job satisfaction of the servers will increase in seasons of the Niño Costero, Trujillo, 2023.

*Keywords:* **organizational climate, job satisfaction, job opportunity, job recognition**

## **Clima organizacional e satisfação no trabalho em trabalhadores municipais de um Centro Populoso na temporada da Criança Costeira, Trujillo, 2023**

### **Resumo**

No presente estudo, o objetivo principal foi: analisar a relação do clima organizacional e satisfação no trabalho em funcionários públicos municipais de um Centro Populacional na temporada da Criança Costeira, Trujillo, 2023; tomando como suporte teórico as contribuições de Koys & Decotiss (1991) e as contribuições de Meliá et al., (1990) Bravo et al. (1996). Pesquisa com abordagem quantitativa e escopo correlacional, com delineamento transversal não experimental. Uma amostra censitária de 37 indivíduos, instrumentos válidos e confiáveis foram aplicados. Como resultado do estudo, obteve-se uma média de correlação positiva com um  $Rho =$  de 0,446 e  $p = 0,01$  entre ambas as variáveis, concluindo que quanto maior o clima organizacional no município do centro populoso, a satisfação no trabalho dos servidores aumentará em temporadas do Niño Costero, Trujillo, 2023.

*Palavras-chave:* **clima organizacional, satisfação no trabalho, oportunidade de trabalho, reconhecimento do trabalho**

### **1. Introducción**

En la actualidad, discutir sobre satisfacción laboral pública implica abordar diversos factores y características. Para obtener la satisfacción laboral en servidores de entidades públicas, se requiere que el nivel jerárquico de dirección y toma de decisiones implemente políticas que permitan generar la confianza, apoyo, reconocimiento e impartimiento de justicia a los colaboradores. Debido a estos aspectos se considera que las entidades públicas necesitan implementar y generar un clima satisfactorio que perciban todos los colaboradores internos para que cumplan con el propósito de ejercer una gestión pública enfocada en valores y la satisfacción de usuarios externos.

Por ende, la satisfacción laboral de servidores públicos debe ser percibida en un nivel alto para poder cumplir con la demanda de usuarios externos y generar un grato clima laboral en todos los colaboradores de la entidad pública. La satisfacción

laboral implica que los colaboradores tengan satisfacción al hacer las tareas que le encomiendan, tengan un grato ambiente físico de trabajo, oportunidades de mejora laboral y profesional, así como satisfacción con el sueldo que perciben por las tareas que realiza.

La última pandemia mundial debido al COVID-19 generó diversos cambios en los ambientes físicos de trabajo, tanto en entidades públicas y privadas. Esto se produjo al generarse el teletrabajo o el trabajo mixto que tenía la finalidad de lograr satisfacción laboral y salvaguardar las vidas de los colaboradores. Servir (2021), en un estudio efectuado a entidades públicas, determinó que el 48% de los servidores públicos realizaban trabajo remoto y el 42% una modalidad mixta.

Además, de la revisión de artículos científicos y trabajos de investigación, se identificó que diversos autores efectuaron análisis descriptivos, correlacionales, causales, sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en diversas entidades públicas del Estado. Para el presente caso de estudio fueron seleccionadas solo municipalidades públicas que tengan a su cargo servidores públicos. No obstante, se excluyó a diversos artículos de investigaciones de otras unidades de análisis tales como centros educativos públicos, hospitales, bomberos, comisarías y otros, pues, al tener otro tipo de percepción los servidores de cada entidad pública debido a su clima organizacional en donde labora y la satisfacción laboral que percibe.

Con respecto a los antecedentes, se debe precisar que estos resultados son base de estudios precedentes a nivel nacional e internacional. Toledo (2022) en un estudio del clima organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad, obtuvo como resultado, después de aplicar cuestionarios con escala tipo Likert a 35 servidores, una relación positiva alta con un Rho de 0.802 y una significancia de 0.00. De esta manera, concluyó que son variables dependientes, las cuales poseen una relación estadísticamente fuerte entre ellas.

Alfaro (2022), en un estudio a 140 servidores públicos de una municipalidad, aplicó cuestionarios para medición de variables y obtuvo como resultados correlacionales entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad. Así, determinó que existe una asociación positiva fuerte con un Rho 0,872 y un valor de significancia de  $p=0.00$ , lo cual concluye que a nivel que aumenta el clima organizacional, aumentará la satisfacción laboral.

Por un lado, Aguilar (2019), en un estudio a 100 servidores públicos en una municipalidad, obtuvo como resultados de correlación positiva alta con 0.789. Su conclusión es que, si se mejora el clima organizacional en el municipio, existe la probabilidad de que se incremente la satisfacción laboral de los trabajadores de la organización. Por otro lado, Guevara (2018) realizó un estudio en tres municipalidades de Guatemala con una muestra de 184 servidores públicos. Se obtuvo como resultado una correlación positiva alta con un Rho 0.814 y nivel de significancia de 0.01, lo cual concluye que, a mayor clima organizacional, se obtendrá mayor satisfacción laboral en los colaboradores.

Dentro de las teorías que fundamentan las variables de estudio, tanto Rousseau (1988) como Scheneider y Reichers (1990) definen el clima organizacional como “las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales”. Adicionalmente, Koys y Decotiss (1991) señalan que el clima organizacional es la percepción de los servidores de cómo es su entorno laboral en el desarrollo de sus políticas, procedimientos, lo cual se sintetiza en diversas experiencias que dan resultado a un clima de la organización interno que repercute en el cumplimiento de objetivos de la organización.

En síntesis, el clima organizacional es el estado del ambiente que percibe en un determinado tiempo el empleado, cómo se comporta la organización con respecto a las políticas, reglamentos y si estas acciones le ayudan para un mejor desarrollo de actitudes y aptitudes para lograr una satisfacción laboral y el cumplimiento de objetivos propuestos por la organización.

Koys y Decotiss (1991) proponen ocho dimensiones para la medición del clima organizacional. En primer lugar, la autonomía es el nivel que los empleados determinan su libertad para efectuar sus tareas y toma de decisiones según las responsabilidades que le son encomendadas. En segundo lugar, la cohesión es el nivel de relación y confianza entre empleados para efectuar trabajo mutuo en la ejecución de tareas. En tercer lugar, la confianza es la libertad para expresarse y comunicarse con los supervisores o superiores sobre aspectos confidenciales, pero teniendo la seguridad que no será revelada la conversación efectuada.

Además, los autores antes señalados determinan, en cuarto lugar, a la presión que consiste en la percepción del nivel de cumplimiento de metas y objetivos planteados dentro de un periodo de realización. En quinto lugar, se encuentra el apoyo, el cual es el nivel de respaldo y tolerancia para un aprendizaje de errores por parte del empleado, sin temor a ser sancionado por los superiores. El reconocimiento es el sexto factor e involucra al nivel con el que los miembros de la organización recompensan a los empleados por el cumplimiento de algún objetivo o meta propuesta al inicio de un periodo laborable. Adicionalmente, la equidad es la dimensión que mide la percepción de los empleados si la organización aplica procedimientos, políticas de manera equitativa y resuelve con justicia algún problema identificado. Finalmente, la dimensión de innovación evalúa la percepción de los empleados sobre el nivel de libertad para realizar algo nuevo en su área de trabajo y asumir riesgos, lo cual proporciona a la empresa la generación de valor innovativo.

De modo complementario, la variable satisfacción laboral es definida por Bravo et. al. (1996) como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”. Mientras que, por otro lado, Locke (1976) señala que consiste en un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por ende, la satisfacción laboral se conceptualiza como el conjunto de actitudes y emociones que da respuesta un individuo en sus labores encomendadas que generan una

satisfacción en diversos niveles o características desde un aspecto general del trabajo o de manera específica.

Meliá et al. (1990) propone cinco dimensiones para la satisfacción laboral. La primera sería la satisfacción por el trabajo en general, la cual es una cualidad emitida por el trabajador con un nivel de satisfacción alta que demuestra agrado de hacer las actividades encomendadas. Luego, existe la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, es decir, con las condiciones materiales que cuidan su bienestar social del empleado para un eficiente desempeño de labores encomendadas por la organización. Además, existe satisfacción con la forma en que realiza su trabajo o sea con las oportunidades que ofrece la organización para efectuar las actividades que les gustan a los empleados y que generan satisfacción de hacer su trabajo. Asimismo, existe satisfacción con las oportunidades de desarrollo, esto es con las oportunidades de crecimiento profesional, estabilidad, igualdad, justicia que recibe de la organización y oportunidad de efectuar carrera funcionaria. También existe satisfacción con la relación subordinado – supervisor, es decir, con el nivel de relación entre empleado y supervisor, la medición de tareas encomendadas y forma en que se juzga su trabajo de los empleados. Finalmente, existe una satisfacción con la remuneración, el nivel de satisfacción del salario que recibe el empleado, condiciones laborales y facilidad de llegar acuerdos y convenios con la organización.

La situación problemática que motiva el estudio de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos municipales de un centro poblado en la temporada del Fenómeno del Niño Costero en Trujillo, año 2023 se debe a que este municipio público es muy vulnerable frente a desastres naturales como las intensas lluvias, activación de quebradas y ríos. En el último reporte del fenómeno del Niño costero, este municipio reportó 1240 viviendas afectadas, 58 viviendas colapsadas y 18 viviendas inhabitadas, 1 fallecido y 33 heridos (Exitosa Noticias, 2023). Desde estos datos estadísticos, se evidencia la necesidad de determinar la relación de satisfacción laboral y el clima organizacional en la temporada del Niño Costero para todos los servidores públicos. Es trascendental conocer cuál es el comportamiento de la satisfacción laboral, pues existe un alto índice de demanda usuaria en diversas oficinas del municipio que tienen el propósito de atender las solicitudes generadas por el fenómeno del Niño. Por ende, es necesario conocer el clima organizacional del municipio para evaluar si se encuentra preparado para estas situaciones de emergencia y desastres naturales para lo cual se puede medir la percepción de la satisfacción laboral de los servidores públicos.

El problema general de investigación fue conocer cuál es la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero en Trujillo, 2023. Y, de manera específica, se plantearon los siguientes problemas de investigación: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023?; ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023?

El objetivo general de investigación fue analizar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos del centro mencionado y, de manera específica, se plantearon los siguientes objetivos:

1. Analizar el nivel del clima laboral desde la perspectiva de los servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023.
2. Analizar el nivel de satisfacción laboral desde la perspectiva de los servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023.

La hipótesis general de investigación planteó que existe correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de forma significativa y positiva. Como hipótesis nula, se considera que no existe correlación positiva significativa del clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023. De manera específica, se plantearon las siguientes hipótesis para los objetivos específicos: la hipótesis específica 1 es que el nivel de clima organizacional desde la perspectiva de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023., es de nivel alto; mientras que la hipótesis específica 2 es que el nivel de satisfacción laboral desde la perspectiva de los servidores públicos municipales de un centro poblado es de nivel alto.

Esta investigación se justifica por su valor teórico, al generar nuevo conocimiento, dar a conocer la perspectiva del clima y satisfacción laborales de los servidores públicos municipales en temporadas del Fenómeno del Niño Costero. De esta manera, se logra que las entidades públicas municipales tengan resultados científicos para una mejor gestión y eficiencia del talento humano en temporadas de altas precipitaciones que generan desastres naturales en cada jurisdicción.

La justificación práctica de la investigación es brindar datos estadísticos cuantitativos con respecto a la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos municipales en temporadas del Fenómeno del Niño Costero. El propósito es mejorar los índices de satisfacción laboral en estas temporadas donde el personal público tiene mayor presión laboral y los usuarios solicitan rapidez en los procedimientos administrativos. Por otro lado, ayuda a que las entidades públicas preparen con anterioridad un planeamiento estratégico enfocado al clima organizacional y satisfacción laboral que se mantengan incluso en temporadas de desastres naturales y evitar así la insatisfacción laboral de los servidores públicos y del área usuaria.

La justificación social de la investigación es que tendrá una trascendencia en los municipios públicos que son afectados por las temporadas del Fenómeno del Niño Costero, al tener datos estadísticos científicos sobre el comportamiento del clima y la satisfacción laboral de los servidores públicos, con la finalidad de fortalecer el ambiente laboral y obtener mayor eficiencia y eficacia en las labores de cada servidor público en las temporadas de lluvias. Asimismo, tendrá un impacto positivo

en bienestar de los servidores públicos, al identificar los niveles del clima y la satisfacción laboral en tiempos de desastres naturales por lluvias, lo cual contribuirá en la generación de planes estratégicos para la motivación y mejora de los índices de satisfacción laboral de los servidores públicos.

## **2. Metodología**

El tipo de investigación fue aplicada tanto por su enfoque de tipo cuantitativo como por su alcance correlacional descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018). El método de investigación científico fue el método deductivo, pues se cuenta con estudios e indicadores estadísticos del nivel de relación y perspectivas del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Con respecto a las técnicas e instrumentos de investigación utilizada, se aplicó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios como instrumento. Este estuvo conformado por 40 interrogantes para la variable clima organizacional y 37 interrogantes para la variable satisfacción laboral, las cuales fueron elaboradas según la escala de tipo Likert (totalmente en desacuerdo, desacuerdo, en desacuerdo, no estoy seguro, de acuerdo) (Quispe y Sánchez, 2011).

Los instrumentos de recolección de datos para la variable clima organizacional fueron adaptados y validados por Chiang et. al. (2008) y siguiendo las teorías y modelos propuestos por Koys y Decottis (1991). Para la variable satisfacción laboral, se usó lo planteado por Meliá et. al. (1990) quien planteó un cuestionario cuyos instrumentos fueron debidamente aplicados para las pruebas de confiabilidad y validación a través de juicios de expertos; estos instrumentos fueron elaborados teniendo en cuenta las cualidades para trabajadores públicos.

La población de estudio se conformó por 37 servidores públicos municipales de un centro poblado de la ciudad Trujillo que se encontraban laborando en temporada del Fenómeno del Niño Costero. Los colaboradores del municipio se encuentran divididos en 28 colaboradores administrativos y 9 colaboradores que efectúan trabajos en campo. Esta muestra de estudio implicó trabajar con la totalidad de la población al ser una población inferior a 50 individuos, asimismo, se tuvo acceso a toda la población para la aplicación de instrumentos de investigación.

## **3. Resultados**

Después de la aplicación del cuestionario a través de un formulario virtual, se procedió a efectuar un análisis de estadística inferencial, a través del software SPSS V.29.0 y Microsoft Excel para la tabulación de tablas estadísticas y descriptivas para ambas variables.

Se efectuaron las pruebas de normalidad a través del método de Shapiro Wilk, al tener como muestra de estudio inferior a 50 individuos (Yazici y Yolacan, 2007). Se

plantearon las siguientes hipótesis para determinar la normalidad de las variables. Después de haber procesado los datos en el sistema SPSS V.29, se obtuvo los siguientes resultados de normalidad de datos de las variables como se visualiza en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Prueba de Normalidad Shapiro -Wilk*

| Pruebas de Normalidad |      |    |      |
|-----------------------|------|----|------|
| Shapiro -Wilk         |      |    |      |
| Clima Organizacional  | ,721 | 37 | ,000 |
| Satisfacción Laboral  | ,785 | 37 | ,000 |

Nota: Elaboración propia

Con respecto a la contrastación de Hipótesis de normalidad, se evidencia el resultado de  $p=0 < 0.05$ , es decir, que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Esto según lo planteado en Roy et. al. (2020), al ser datos de libre distribución, de distribución no normal. Los resultados para el objetivo general se visualizan en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Análisis correlacional de clima organizacional y satisfacción laboral*

|                 |                      | Correlación                 |                      |                      |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|
|                 |                      |                             | Clima Organizacional | Satisfacción Laboral |
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,446**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |                      | ,006                 |
|                 |                      | N                           | 37                   | 37                   |
|                 | Satisfacción Laboral | Coefficiente de correlación | ,446**               | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,006                 |                      |
|                 |                      | N                           | 37                   | 37                   |

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

Nota: Elaboración propia

La interpretación muestra que el coeficiente de correlación de las variables de estudio es de 0.446, los cuales se vinculan de manera positiva media, con un grado de significancia de 0.01, lo que implica un alto nivel de confianza.



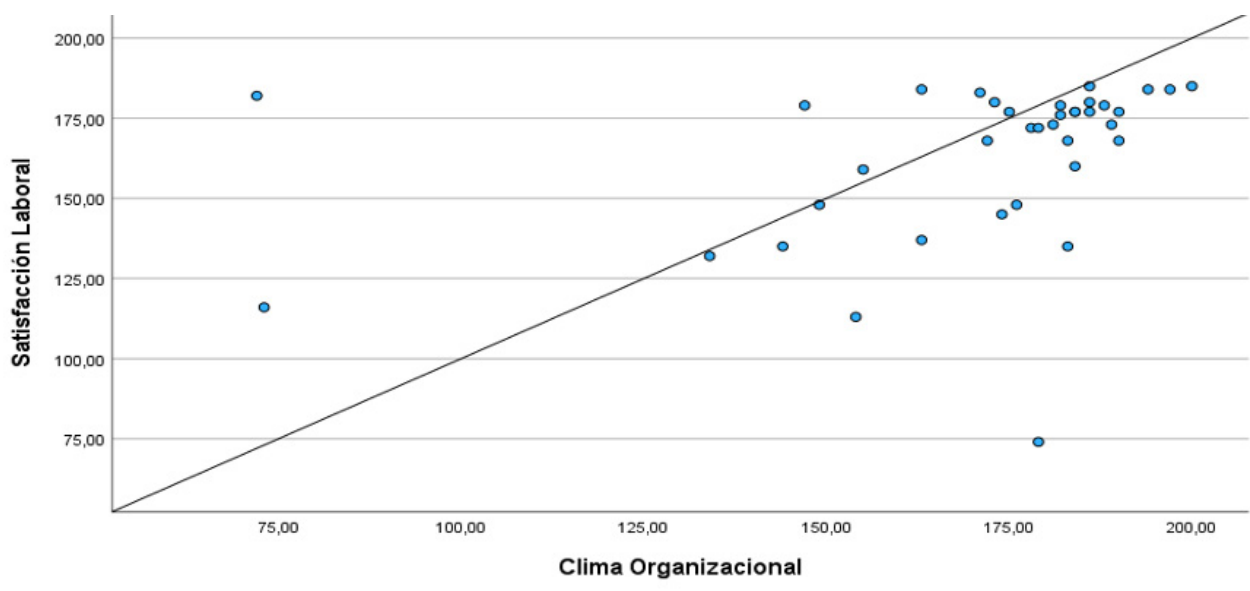
Estos resultados muestran que la relación de ambas variables es positiva y su crecimiento es en el mismo sentido. Por ello, es necesario tener diversos aspectos a evaluar sobre el nivel de correlación de las variables en la temporada del Fenómeno del Niño costero, 2023, puesto que la municipalidad debe adoptar un plan para fomentar un adecuado clima organizacional y obtener una satisfacción laboral conveniente. Esto tiene el propósito de que los servidores públicos tengan la satisfacción necesaria en sus centro de trabajo y brindar una mayor eficiencia en sus labores diarias hacia los usuarios externos e internos que generen buenas prácticas y el cumplimiento de políticas de administración del talento humano en la gestión pública, siendo uno de los factores necesarios para una eficiente administración pública de los recursos obtenidos por cada municipio y lograr la satisfacción en la atención a la población.

Con respecto a la contrastación de hipótesis, se acepta la hipótesis general, al señalar que sí existe correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023 de forma significativa y positiva.

De esta manera, se rechaza la hipótesis nula, pues no existe correlación positiva e incidencia significativa del clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023.

### Gráfico 1

*Análisis de dispersión de clima organizacional y satisfacción laboral*



Nota: Elaboración propia

Con respecto a la interpretación, para efectuar un análisis de correlación de variables, es necesario mostrar el gráfico 1 para identificar el comportamiento de las variables de estudio. En este se muestra una línea que evidencia que los puntos se unen en ese mismo sentido, entendiéndose que, a mayor clima organizacional del municipio,

los servidores públicos percibirán mayor satisfacción laboral, de esta manera, la correlación es positiva media. Por otro lado, se puede observar que existen diversos puntos del gráfico que se encuentran dispersos a la línea, lo que evidencia que no todos perciben de la misma manera el clima organizacional y no cuentan con la misma satisfacción laboral en sus trabajos.

Los puntos dispersos que no se encuentren en la misma línea muestran que algunos servidores públicos perciben satisfacción laboral personal y consideran que no se relaciona el clima laboral en su satisfacción. Para ello, es necesario analizar la correlación de la variable clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral y viceversa con el propósito de analizar el nivel de correlación a nivel dimensional por cada variable y determinar donde se efectúa la dispersión o relación positiva de nivel medio.

**Tabla 3**

*Análisis correlacional de variable Clima Organizacional y dimensiones de Satisfacción Laboral*

| Correlaciones   |                      |                             |                      |  |   |  |  |   |                                  |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|--|---|--|--|---|----------------------------------|
|                 |                      |                             | Clima Organizacional | Satisfacción por el trabajo en general | Satisfacción con el ambiente físico en el trabajo | Satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo | Satisfacción con las oportunidades de desarrollo | Satisfacción con la relación subordinado supervisor | Satisfacción con la remuneración |
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,509**                                 | ,293  | ,256   | ,472**   | ,243  | ,377*                            |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |                      | ,001                                   | ,078  | ,125   | ,003   | ,147  | ,022                             |
|                 |                      | N                           | 37                   | 37                                     | 37  | 37   | 37   | 37  | 37                               |

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3, se puede interpretar que la variable clima organizacional se correlaciona de manera positiva media con la dimensión de satisfacción por el trabajo en general con un Rho = 0.509, y con un nivel de significancia de 0.01, lo que conlleva que esta dimensión incrementa a mayor escala juntamente con el clima organizacional.

Asimismo, con respecto a las dimensiones, existe satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y satisfacción con la relación de subordinado y supervisor, es decir, se correlacionan de manera positiva débil y un valor de p no significativos. Mientras que la dimensión satisfacción con la remuneración y satisfacción con las oportunidades de desarrollo se correlacionan de manera positiva débil y con un nivel de significancia de 0.05.

**Tabla 4**

*Análisis correlacional de variable Satisfacción Laboral y dimensiones de clima organizacional*

| Correlaciones   |                      |                             |                      |           |          |           |         |       |                |         |            |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-----------|----------|-----------|---------|-------|----------------|---------|------------|
|                 |                      |                             | Satisfacción Laboral | Autonomía | Cohesión | Confianza | Presión | Apoyo | Reconocimiento | Equidad | Innovación |
| Rho de Spearman | Satisfacción Laboral | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,287      | ,317     | ,225      | ,046    | ,359* | ,355*          | ,340*   | ,235       |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |                      | ,085      | ,056     | ,181      | ,786    | ,029  | ,031           | ,040    | ,161       |
|                 |                      | N                           | 37                   | 37        | 37       | 37        | 37      | 37    | 37             | 37      | 37         |

Nota: Elaboración propia

La interpretación de la tabla 4 muestra que la variable satisfacción laboral se correlaciona de manera positiva débil con las dimensiones de clima organizacional, autonomía, cohesión, confianza e innovación y con un valor de p no significativos. Mientras que las dimensiones apoyo, reconocimiento y equidad se correlacionan de manera positiva débil y con un nivel de significancia de 0.05, con la variable satisfacción laboral. Adicionalmente, los resultados para el objetivo específico 1 se visualizan en la tabla 5.

**Tabla 5**

*Nivel de clima organizacional desde la percepción de servidores públicos*

| Variable / Dimensión | Nivel | Ni | %   |
|----------------------|-------|----|-----|
| Clima Organizacional | Bajo  | 2  | 5%  |
|                      | Medio | 6  | 16% |
|                      | Alto  | 29 | 78% |
| Cohesión             | Bajo  | 3  | 8%  |
|                      | Medio | 7  | 19% |
|                      | Alto  | 27 | 73% |

|                |       |    |     |
|----------------|-------|----|-----|
| Confianza      | Bajo  | 6  | 16% |
|                | Medio | 12 | 32% |
|                | Alto  | 19 | 51% |
| Presión        | Bajo  | 3  | 8%  |
|                | Medio | 6  | 16% |
|                | Alto  | 28 | 76% |
| Apoyo          | Bajo  | 6  | 16% |
|                | Medio | 22 | 59% |
|                | Alto  | 9  | 24% |
| Reconocimiento | Bajo  | 2  | 5%  |
|                | Medio | 2  | 5%  |
|                | Alto  | 33 | 89% |
| Equidad        | Bajo  | 2  | 5%  |
|                | Medio | 4  | 11% |
|                | Alto  | 31 | 84% |
| Innovación     | Bajo  | 2  | 5%  |
|                | Medio | 4  | 11% |
|                | Alto  | 31 | 84% |

Nota: Elaboración propia

De la tabla 5, es decir, de la evaluación del nivel del clima organizacional según la percepción de los servidores públicos de un centro poblado de la ciudad de Trujillo, se puede determinar que perciben en un nivel alto con un 78% el clima organizacional interno, es decir, reciben buenas prácticas del gobierno corporativo público, en sus diferentes jerarquías.

A nivel dimensional del clima organizacional se puede identificar que los servidores públicos perciben que el gobierno corporativo público en un nivel alto la dimensión de cohesión 73%, confianza 51%, presión 76%, reconocimiento 89%, equidad e innovación con 84%. Mientras que la dimensión apoyo, los trabajadores consideran en un nivel medio con un 59%, consideran que a nivel medio reciben el respaldo y tolerancia en los errores en sus labores.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 1, se da por aceptada la hipótesis planteada al señalar el nivel de clima organizacional de los servidores públicos municipales de un Centro Poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023. Mientras que los resultados para el objetivo específico 2 se pueden visualizar en la tabla 6.

**Tabla 6**

*Nivel de satisfacción laboral desde la percepción de servidores públicos*

| Variable / Dimensión                                | Nivel | Ni | %   |
|---|-------|----|-----|
| Satisfacción laboral                                | Bajo  | 1  | 3%  |
|   | Medio | 5  | 14% |
|   | Alto  | 31 | 84% |
| Satisfacción por el trabajo en general              | Bajo  | 3  | 8%  |
|   | Medio | 3  | 8%  |
|   | Alto  | 31 | 84% |
| Satisfacción con el ambiente físico del trabajo     | Bajo  | 3  | 8%  |
|   | Medio | 6  | 16% |
|   | Alto  | 28 | 76% |
| Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo | Bajo  | 1  | 3%  |
|   | Medio | 2  | 5%  |
|   | Alto  | 34 | 92% |
| Satisfacción con las oportunidades de desarrollo    | Bajo  | 1  | 3%  |
|   | Medio | 3  | 8%  |
|   | Alto  | 33 | 89% |
| Satisfacción con la relación subordinado-supervisor | Bajo  | 1  | 3%  |
|   | Medio | 2  | 5%  |
|   | Alto  | 34 | 92% |

|                                  |       |    |     |
|----------------------------------|-------|----|-----|
| Satisfacción con la remuneración | Bajo  | 1  | 3%  |
|                                  | Medio | 3  | 8%  |
|                                  | Alto  | 33 | 89% |

Nota: Elaboración propia

La interpretación muestra que, según la percepción de 31 servidores públicos, la satisfacción laboral en un nivel alto con 84%, mientras que 5 servidores públicos consideran que tienen satisfacción laboral nivel medio y 1 servidor público su satisfacción laboral es de nivel bajo. A nivel dimensional un 81% de los servidores públicos perciben que tienen satisfacción de nivel alto en la satisfacción de trabajo general, ambiente físico del trabajo, forma en que se realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, relación con subordinado supervisor, remuneración; asimismo, el 19% de la muestra encuestada percibe una satisfacción de nivel medio y bajo.

La contrastación de la hipótesis específica 2 es que se da por aceptada la hipótesis planteada al señalar que el nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos municipales de un Centro Poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, en 2023, es de nivel alto.

#### 4. Discusión

Los resultados del estudio explican los índices de correlación del clima organizacional y satisfacción laboral es positiva media y significativa ( $Rho\ 0.446$ ;  $p= 0.01$ ). Estos resultados confirman los resultados y conclusiones similares del análisis de relación de ambas variables analizadas por Toledo (2022) quien determinó un  $Rho$  de  $0.802$  y una significancia de  $0.00$ , Alfaro (2022) un  $Rho\ 0,872$  y un valor de significancia de  $p=0.00$  y lo planteado por Aguilar (2019), un  $Rho$  de  $0.789$ , y significancia de  $p= 0.00$ , Guevara (2018)  $Rho\ 0.814$  y nivel de significancia de  $0.01$ , lo que permite aceptar con fundamento científico la hipótesis de investigación. Se demuestra que, si existe correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023, de forma significativa y positiva.

Debido a que la investigación se efectuó en una municipalidad de un centro poblado de Trujillo y la recolección de datos fue transversal en un único tiempo, se recomienda efectuar estudios longitudinales. El propósito sería recolectar datos en varios periodos de tiempo para determinar el nivel de causa y efecto del clima organizacional y satisfacción laboral.

Además, se debe ampliar la población de municipalidades a nivel regional y nacional para determinar cómo el Estado, a través de gobiernos locales, tiene actividades preparadas para fortalecer el clima organizacional e incrementar la satisfacción laboral de los servidores públicos. Esto es necesario al ser un factor

clave en la administración pública para mover el aparato público a través de diversos procedimientos que lleva la gestión pública local y nacional. De esta manera, se podrá garantizar la generalización de resultados obtenidos que aporten información de manera contundente para la comunidad científica que tenga un efecto en los gobiernos locales, nacionales y la población.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

1. Se cumplió con el objetivo de investigación al analizar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos municipales de Trujillo, en temporada de Fenómeno del Niño Costero, 2023. Se determinó que existe una vinculación positiva media con un valor de Rho de 0.446 y una significancia de 0.01 por lo que se acepta la hipótesis general planteada al inicio de la investigación. Estos datos reflejan que existe una relación entre ambas variables, lo que implica que, si el municipio del centro poblado incrementa el clima organizacional, la satisfacción laboral de los servidores públicos va incrementar y se mantendrá en esa línea de tendencia.
2. Se logró analizar la relación del clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral y se determinó que existe una relación nivel dimensional de manera positiva media únicamente con la dimensión de satisfacción por el trabajo en general con un Rho de 0.509, y con un nivel de significancia de 0.01, y las dimensiones satisfacción con el ambiente físico del trabajo Rho de 0.293, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo Rho de 0.256, satisfacción con la relación de subordinado y supervisor Rho de 0.472. Estas se correlacionan de manera positiva débil con un valor de  $p$  no significativos y la dimensión satisfacción con la remuneración, oportunidades de desarrollo, se correlacionan de manera positiva débil y con un nivel de significancia de 0.05.
3. Se logró analizar la relación de la satisfacción laboral con las dimensiones de clima organizacional y se determinó una correlación de manera positiva débil con las dimensiones, autonomía Rho de 0.287, cohesión Rho de 0.317, confianza Rho de 0.225, innovación Rho de 0.235; no significativos, con un valor de  $p > 0.05$ . Mientras que las dimensiones de apoyo Rho 0.359, reconocimiento Rho de 0.355 y equidad Rho de 0.340 se correlacionan de manera positiva débil y con un nivel de significancia de  $p < 0.05$ .
4. Se cumplió con el objetivo específico 1 al analizar el nivel del clima organizacional desde la perspectiva de los servidores públicos municipales de Trujillo en la temporada del Fenómeno del Niño Costero, 2023. Se determinó que perciben en un nivel alto con un 78% el clima organizacional interno, lo cual permite aceptar la hipótesis específica 1 planteada al inicio del estudio científico.
5. Se cumplió con el objetivo específico 2, al lograr analizar el nivel de satisfacción

laboral desde la perspectiva de los servidores públicos municipales de Trujillo, en temporada del Fenómeno del Niño Costero, 2023. Se determinó que perciben en un nivel alto con un 84 % el clima organizacional interno y se aceptó la hipótesis específica 1 planteada al inicio del estudio científico.

6. Se recomienda, a la gerencia de recursos humanos responsable del municipio del centro poblado estudiado, implementar un programa de ejecución de actividades según las dimensiones planteadas en la investigación para ambas variables. De esta manera, se tiene que efectuar una planificación, implementación, ejecución y control, con el propósito de fortalecer el clima organizacional y, por ende, incrementar la satisfacción laboral al haberse determinado que tienen una relación positiva media y un alto índice de significancia. Esto contribuirá a que todo el recurso humano se sienta identificado con su centro laboral y se logrará desarrollar capacidades en mejora de procedimientos del municipio y eficiencia en sus labores, asimismo, se logrará la satisfacción del área usuaria.
7. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos responsable del municipio del centro poblado de Trujillo, autorizar a efectuar una investigación científica de alcance mixto y diseño experimental, para las variables clima organizacional y satisfacción laboral, cuando se inicie el programa de ejecución de actividades según las dimensiones planteadas en la investigación.
8. Se sugiere para otras investigaciones, ampliar el número de muestra, identificar entidades públicas, donde de manera concurrente su población se ve afectada con desastres naturales, con el propósito de evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral, siendo una temporada muy drástica el Fenómeno del Niño Costero. Estos acontecimientos tienen repercusión directa en la carga laboral de la administración pública y pueden generar insatisfacción laboral.

## 6. Referencias bibliográficas

Aguilar Rodríguez, R. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad de Independencia, Lima - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo.

Alfaro Honorio, S. (2022). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial - Sánchez Carrión, La Libertad, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo.

Ángel-Salazar, E.M. del, Fernández-Acosta, C.A., Santes-Bastián, M.C., Fernández-Sánchez, H., y Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>



Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2021, 24 de setiembre). *Trabajo Remoto en el Sector Público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2171663-trabajo-remoto-en-el-sector-publico-en-el-marco-del-estado-de-emergencia-nacional>

Bravo, M.J., Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto* (pp. 343–394). Ed. Síntesis.

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23),66-85.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>

Exitosa Noticias (2023). *58 fallecidos, 12 110 damnificados, 45 181 afectados y 19 711 viviendas afectadas por intensas lluvias, según Defensoría*. Exitosa Noticias.

<https://www.exitosanoticias.pe/actualidad/58-fallecidos-12-110-damnificados-45-181-afectados-19-711-viviendas-afectadas-intensas-lluvias-defensoria-n94744>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Koys, D.J y DeCotiis, T.A (1991). Medidas inductivas del clima psicológico. *Relaciones humanas*, 44 (3), 265–285.

<https://doi.org/10.1177/001872679104400304>

Locke, E.A (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Meliá, J.L.; Peiró, J.M. y Calatayud, C. (1986). El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.

<https://www.researchgate.net/publication/267241666>

Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 2(1). 35-40.

<https://doi.org/10.36314/cunori.v2i1.50>

Quispe, D. y Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista Actualización clínica*. 10, pp.490-494.

[http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rai/v10/v10\\_a09.pdf](http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rai/v10/v10_a09.pdf)

Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M. y Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360.

<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

Toledo Mendieta, T. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores de una municipalidad distrital, de la provincia de Chincheros - Apurímac, 2022* [Tesis de

maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo.

Yazici, B., y Yolacan, S. (2007). A comparison of various tests of normality. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 77(2), 175–183.  
<http://dx.doi.org/10.1080/10629360600678310>

**Fecha de recepción: 01/05/2023**

**Fecha de aceptación: 21/11/2023**

**Correspondencia: joselitompc@gmail.com**