




## Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado

### *Climate and job satisfaction in State organization*

### *Clima e satisfação no trabalho em uma organização do Estado*


**Llerith Amasifuen<sup>1</sup>**

Universidad Peruana Unión, Tarapoto – Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-2291-8878>  
llerithamasifuen@upeu.edu.pe (correspondencia)


**Jennifer Cárdenas**

Universidad Peruana Unión, Tarapoto – Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-4020-609X>  
jennifercardenas@upeu.edu.pe

**David Troya**

Universidad Peruana Unión, Tarapoto – Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-3630-8122>  
david.troya@upeu.edu.pe

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>

Recibido: 03/08/2022 Aceptado: 15/09/2022 Publicado: 17/09/2022

#### **PALABRAS CLAVE**

clima organizacional,  
satisfacción laboral,  
estado, municipalidad,  
gestión pública.

**RESUMEN.** La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín (región San Martín, Perú – 2022). La investigación es de tipo básica con un enfoque cuantitativo. Asimismo, tiene un diseño no experimental de corte transversal con un nivel descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 174 colaboradores de la MPSM (Municipalidad Provincial de San Martín). Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, para CO (Clima organizacional) y SL (Satisfacción laboral). Además, para comprobar la confiabilidad se sometió al alfa de Cronbach, donde para el CO se tuvo un coeficiente de 0,782; en tanto, para la SL, tuvo un coeficiente de 0,703. En conclusión, los resultados del estudio según la prueba estadística del coeficiente Rho (0,373) y el p-valor (0,001), proyectó que el clima organizacional se relaciona de forma positiva con un nivel bajo con la satisfacción laboral en los colaboradores de la MPSM.

<sup>1</sup> Bachiller en ciencias administrativas por la Universidad Peruana Unión, Perú.



#### KEYWORDS

organizational climate, job satisfaction, state, municipality, public management.

**ABSTRACT.** The purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the Provincial Municipality of San Martín (San Martín region, Peru - 2022). The research is basic with a quantitative approach. Likewise, it has a non-experimental cross-sectional design with a descriptive - correlational level. The sample consisted of 174 collaborators from the MPSM (Provincial Municipality of San Martín). The survey was used as a data collection technique for OC (Organizational Climate) and SL (Job Satisfaction). In addition, to verify reliability, Cronbach's alpha was submitted, where for CO there was a coefficient of 0.782; meanwhile, for the SL, it had a coefficient of 0.703. In conclusion, the results of the study according to the statistical test of the Rho coefficient (0.373) and the p-value (0.001), projected that the organizational climate is positively related to a low level with job satisfaction in the MPSM collaborators.

#### PALAVRAS-CHAVE

clima organizacional, satisfação no trabalho, estado, município, gestão pública.

**RESUMO.** O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho no Município Provincial de San Martín (região de San Martín, Peru - 2022). A pesquisa é básica com abordagem quantitativa. Da mesma forma, possui um desenho transversal não experimental com nível descritivo - correlacional. A amostra foi composta por 174 colaboradores do MPSM (Município Provincial de San Martín). A pesquisa foi utilizada como técnica de coleta de dados para OC (Clima Organizacional) e LS (Satisfação no Trabalho). Além disso, para verificar a confiabilidade, foi submetido o alfa de Cronbach, onde para o CO houve um coeficiente de 0,782; enquanto isso, para o SL, teve um coeficiente de 0,703. Em conclusão, os resultados do estudo segundo o teste estatístico do coeficiente Rho (0,373) e o valor p (0,001), projetaram que o clima organizacional está positivamente relacionado a um baixo nível de satisfação no trabalho nos colaboradores do MPSM.

## 1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional (CO) y satisfacción laboral (SL) son variables que han sido y siguen siendo muy estudiadas en el ámbito laboral. Desde principios del siglo XIX, el CO determina la percepción que tiene un individuo con respecto a su centro laboral, como esta afecta su rendimiento y su productividad, menciona Brunet (1987). En cuanto a la SL desde la década de los 30 se registra un gran interés, el cual a partir de los años 70 se habla de los efectos en las condiciones de trabajo y los factores de la satisfacción; en los años 80 este tema empieza a situarse en las relaciones con la calidad de vida en el trabajo y en los años 90 continúa evolucionando, de acuerdo con Chiang y San Martín (2015).

En la actualidad, las organizaciones del Estado atraviesan cambios constantes y complejos. De esta manera, se identificó en la MPSM la deficiencia del CO, esto incide en las actitudes, comportamientos y desempeño de los colaboradores, lo que afecta en el desarrollo de las actividades para alcanzar los objetivos organizacionales (Chirinos et al., 2018). En ese sentido, afecta a su vez a la SL en las condiciones laborales y la ausencia de reconocimiento tangible e intangible a sus logros. Los resultados de una encuesta nacional del mercado laboral realizada por INEI (2021), se encontró que el 45% de individuos que participaron en el estudio, señalan no sentirse contentos en su centro laboral y sostuvieron que el motivo es por problemas del clima de trabajo. En efecto, se evidencia que, si existe un mal clima y que esto va a repercutir en la satisfacción de los colaboradores, por ende, generará un mal desempeño y no se lograrán los objetivos trazados.

De acuerdo con Fisher (2000), la satisfacción laboral representa una respuesta efectiva o emocional hacia el trabajo como un todo y en este sentido Martín (2008), indica que la satisfacción laboral es de mucho interés debido a que indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Por consiguiente, la satisfacción laboral actualmente es uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo



y de las organizaciones que consiste en los sentimientos positivos que un trabajador presenta respecto a su trabajo (Montoya et al., 2017).

De acuerdo con Sotelo y Figueroa (2017), señalan que las organizaciones se encuentran “en una etapa de competencias”, por ese motivo se preocupan en estar en óptimas condiciones desde su interior hasta lo exterior para brindar una buena prestación a sus colaboradores, de ahí que el clima organizacional es fundamental para fortalecer su razón de ser y por consecuencia perciban una buena satisfacción laboral.

La satisfacción laboral juega un papel determinante debido a que los servidores perciben de forma diferente su ambiente de trabajo y las acciones favorables que acomete la empresa a la que pertenece a favor de su bienestar, constituyendo acciones que puedan determinar su actuar, transmitiendo a terceras personas fuera del ambiente del trabajo que lo rodea, influyendo de una manera involuntaria de forma positiva y negativa (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral en la MPSM.

Para ello, el presente estudio se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, abordaremos los antecedentes y la problemática que muestran la importancia de investigar el tema asignado. En segundo lugar, definiremos los conceptos centrales de las variables de estudio. En tercer lugar, daremos a conocer nuestra metodología de trabajo. En la cuarta sección, analizaremos los resultados obtenidos y, por último, realizaremos discusión de los resultados y la conclusión de las mismas, también plasmando futuros temas de investigación a abordar en torno a las variables de estudio en los diferentes sectores (sector salud, educación, financiero y multinacionales).

## 2. BASES TEÓRICAS

### Clima Organizacional

El clima organizacional es el conjunto de percepciones de las características de la organización, que influyen en las tareas, el comportamiento y en el ambiente psicosocial en el que se despliegan los trabajadores de una organización (Iglesias y Torres, 2018).

En este sentido, uno de los factores que influye en las percepciones y opiniones de las personas es precisamente el clima organizacional, entendiéndose este como el conjunto de características que definen el ambiente de trabajo de una organización y que ejerce efecto sobre el comportamiento, las relaciones y las actitudes de los individuos (Bernal et al., 2015).

Asimismo, el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales, que debe haber entre los directivos y subordinados, siendo la idea de este estudio aportar lineamientos para mejorar dichas características. El clima organizacional, tiene influencia directa, es decir, cuanto más positiva se percibe la dirección, y la imagen gerencial, más positiva será la percepción del clima que puedan tener el personal administrativo y la misma comunidad de la institución y del directivo (Rivera et al., 2016).

En su definición conceptual, los autores Segredo et al. (2016), lo definen como las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio. Este tiene efectos en el comportamiento laboral y es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.



Debido a esto, Cardona y Zambrano (2014) han llegado a sostener que el clima de una organización constituye la personalidad de esta, en tanto que las características personales de un individuo configuran sus características propias de la personalidad; en consecuencia, el clima de una organización se constituye a partir de una configuración de características propias de esta.

Por otra parte, algunos investigadores otorgan al clima relevancia global cuando lo definen como un sistema de valores y características personales de los individuos, al tiempo que otros lo definen como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y que tiene consecuencias en productividad, satisfacción y rotación, entre otros (Bustamante et al., 2015).

Por último, los investigadores Simbron y Sanabria (2020) mencionan que el clima laboral es un fenómeno que intercede sobre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se convierten en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

En las dimensiones del clima organizacional están: 1) El sistema individual que se refiere a las características propias de cada individuo que lo representa en la organización. Además, tales características influyen en la organización o viceversa (Garbanzo, 2016). 2) El sistema grupal donde las actuaciones de las personas son las que conforman una entidad, asimismo, al estar asociadas en grupos de trabajo, los trabajadores son influenciados por las diferentes actitudes que repercute en el clima laboral (Ganga y Villacís, 2018) y 3) El sistema organizacional que se refiere a la totalidad de la organización donde se conforma por componentes como cultura, procesos, diseños, normativas, entre otros. Además, cada individuo responde de acuerdo al clima organizacional que perciben (Benavides et al., 2020).

### **Satisfacción Laboral**

El concepto de satisfacción laboral es amplio y ha sido visto desde varios puntos panorámicos, cada uno definiéndole a su forma y comprensión; en ese sentido, los autores Mora y Mariscal (2019) consideran que la satisfacción laboral está determinada en cierta medida por lo que cada trabajador tiene prefijado como sus expectativas y sus percepciones de la organización para con él lo que ejerce una fuerza directa en su motivación.

El estudio de la satisfacción laboral, es una problemática que surge desde los mismos procesos de división del trabajo y se sistematiza al surgir la psicología y la administración como ciencias. Es un problema complejo y controvertido desde el punto de vista científico, pues existen múltiples tendencias en el estudio tanto del hombre como de la actividad laboral (Zayas et al., 2015).

Por esa razón, la satisfacción laboral puede ser considerada como la relación entre las necesidades de los empleados y lo que realmente el distingue que la organización le aporta o visto de otro ángulo hasta donde el considera que la organización es capaz de valorarlo como importante.

Por otra parte, Josefina (2014) menciona que la satisfacción laboral depende de la actitud del trabajador frente a su trabajo en las veces que sienta agrado por la compatibilidad entre su personalidad y el trabajo realizado, por el reto que representa el trabajo que realiza, por el salario y beneficios socio-económicos que recibe, por las condiciones de trabajo y por el apoyo de sus colegas y jefes. Asimismo, el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psicológicas, sociales y económicas acordes con sus expectativas.



En su definición teórica, Cantón y Téllez (2016) lo definen como la percepción de la vida laboral de los colaboradores, despertándose en ellos una emoción afectiva y recíproca donde puede ser positiva o negativa, repercutiendo en su conducta o actitud en su entorno laboral.

En esa línea, los autores Sánchez y García (2017) afirman que la satisfacción laboral es la percepción laboral que da como resultado un estado emocional positivo o negativo en el colaborador, asimismo, hacen referencia que es un concepto globalizador en el que se hace énfasis a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo.

Por último, a la satisfacción laboral lo definen como el resultado de una comparativa entre lo obtenido por la experiencia de trabajo y las distintas expectativas que el empleado tiene de su actividad laboral (Padilla y González, 2020).

Cómo se menciona, la satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. El autor García (2010) menciona que estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental. Las características personales juegan el papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción.

El ser humano es único e irreplicable, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral serán también específicos. Los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto. Estas particularidades desarrollarán un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación a las áreas del personal y laboral.

En las dimensiones de la satisfacción laboral están: 1) Los factores intrínsecos que se refiere al interés y el gozo de la persona hacia una actividad laboral (Aguilar et al., 2016), asimismo, se alinea a la búsqueda de recompensas intangibles acorde a las oportunidades y reconocimientos de la organización (Rodríguez et al., 2022) Los factores extrínsecos que son las recompensas externas que brinda la organización a sus colaboradores con la finalidad de lograr la satisfacción individual, grupal y organizacional (Catalá et al., 2016). Asimismo, los investigadores Álvarez y Rojas (2021) menciona que es el estímulo externo que recibe un trabajador cuando realiza una acción o una actividad.

### 3. MÉTODO

En el presente estudio de investigación, la estrategia metodológica empleada fue de tipo básica porque se origina teóricamente con el objetivo de formular nuevos conocimientos o modificar los ya existentes, Baena (2014). Asimismo, tiene un enfoque cuantitativo porque se analiza los datos recopilados mediante técnicas estadísticas, afirma Sánchez (2019). Además, utilizamos un diseño no experimental de corte transversal porque las variables de estudio no se manipulan intencionalmente y transversal porque se recolectó los datos en un momento determinado (Díaz & Calzadilla, 2016). Por último, se aplicó una investigación con nivel descriptivo – correlacional porque se describe variables y dimensiones, buscando conocer el nivel de relación de las mismas (Hernández et al., 2014).



## Participantes

En este estudio la población lo representan 174 colaboradores, 29 fueron varones y 145 mujeres. En ese sentido, se discriminó según los criterios de inclusión: Contratados por tiempo indefinido bajo la ley N° 276 (Carrera administrativa) y la ley N° 728 (Régimen de la actividad privada), en los criterios de exclusión se consideraron a los colaboradores que mantienen relación laboral bajo otros tipos de contrato (locación de servicio y contrato administrativo de servicios).

Asimismo, la muestra es “finita y representativa” (Arias y Arias, 2016). En este caso, está compuesta por 174 colaboradores, 29 fueron varones (17%) y 145 mujeres (83%). De esta forma, utilizamos la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia (Otzen & Manterola, 2017). La razón para el uso de esta técnica es porque los sujetos son convenientemente accesibles y próximos para recopilar la información necesaria (Hernández, 2021).

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Aplicamos la técnica de la encuesta y lo realizamos de manera presencial, acudiendo a las instalaciones de la MPSM en momentos que no interrumpa el normal desarrollo de las funciones de los participantes.

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de escala multidimensional del clima organizacional, diseñado y adaptado por Patlán & Flores (2013), compuesta por 3 dimensiones: sistema individual, grupal y organizacional con 29 ítems. El segundo instrumento de escala de medición de satisfacción laboral, diseñado y adaptado por Pedraza (2020), contiene 2 dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos con 14 ítems. Ambos con una escala tipo Likert (Matas, 2018), en donde 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.

Cabe mencionar que dichos instrumentos fueron enviados a 3 expertos en lo teórico, metodológico y práctico validando el constructo, criterio y consistencia de los mismos. Además, para comprobar la confiabilidad se sometió al alfa de Cronbach, donde para el clima organizacional se obtuvo un valor de 0,782; en tanto, para la satisfacción laboral, tuvo un valor de 0,703 y se halló que los valores están por encima de los estándares mínimos aceptados (>0.7).

#### 4. RESULTADOS

En la tabla 1, se presenta la información sociodemográfica de los 174 participantes. Donde el género con mayor participación fue el femenino con un 83%. Asimismo, el 84% tiene entre 41 a 50 años de edad, el 80% de colaboradores son solteros y, por último; el 79% de colaboradores tiene una modalidad de contrato de carrera administrativa (276), y el 21% está contratado por el régimen de la actividad privada (728).

**Tabla 1**

*Análisis sociodemográficos*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	145	83%
	Masculino	29	17%
	Total	174	100%
Edad	31 a 40 años	10	6%
	41 a 50 años	147	84%
	De 51 años a más	17	10%
	Total	174	100%
Estado civil	Soltero	139	80%
	Casado	35	20%
	Total	174	100%
Modalidad de contrato	Carrera administrativa (276)	137	79%
	Régimen de la actividad privada (728)	37	21%
	Total	174	100%

En la tabla 2, se detalla la frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones; de las cuales el CO se encuentra en un nivel alto con un 34%; la dimensión SI está en un nivel medio con un 35%; SG está en un nivel alto con un el 45%; finalmente SO está en un nivel alto con 41%.

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de los niveles del clima organizacional y sus dimensiones*

Variables / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Clima	57	33%	57	33%	60	34%
Sistema individual	52	30%	61	35%	61	35%
Sistema grupal	53	30%	42	25%	79	45%
Sistema organizacional	49	28%	54	31%	71	41%

En la tabla 3, se detalla la frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones; de las cuales el SL se encuentra en un nivel alto con un 43%; la dimensión FI está en un nivel alto con 40%; finalmente FE está en un nivel alto con 40%.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de los niveles del Satisfacción laboral y sus dimensiones*

Variables / Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Satisfacción laboral	56	32%	43	25%	75	43%
Factores intrínsecos	36	21%	68	39%	70	40%
Factores extrínsecos	50	29%	54	31%	70	40%

### Prueba de normalidad: Kolmogorov – Smirnov

Según Hernández et. al, (2014) manifestó que esta prueba, permite hacer una verificación del tipo de distribución y prueba que comprenda, esta puede ser paramétrica o no paramétrica. A continuación, se presenta las reglas a tener en cuenta para determinar la existencia o no de relación:

- Si el p valor es  $> 0.05$ , no existe relación significativa.
- Si el p valor  $< 0.05$ , existe relación significativa.

La prueba de normalidad se presenta en la Tabla 4, donde el p valor de las variables y sus dimensiones es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se entiende que, la distribución de los datos no es normal, por lo tanto, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman para hallar la relación que se planteó en la investigación.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Clima	0.106	174	0.000
Sistema individual	0.120	174	0.000
Sistema grupal	0.136	174	0.000
Sistema organizacional	0.082	174	0.006
Satisfacción laboral	0.136	174	0.000
Factores intrínsecos	0.133	174	0.000
Factores extrínsecos	0.116	174	0.000



## Análisis correlacional

Para el análisis de relación entre las variables y dimensiones, se consideró el análisis Rho de Spearman, mediante el análisis de normalidad, se encontró que ambas variables no presentan una distribución normal. Los autores Hernández et al. (2014) afirman que para elegir la prueba estadística Rho de Spearman debe cumplir ciertas directrices como: En la prueba de normalidad los datos no deben ser normales y que sean variables ordinales como en este caso utilizamos la escala de Likert.

A continuación, se presentan las reglas a tener en cuenta para determinar la existencia o no de relación: Si p-valor es mayor  $>0.05$  no existe relación, y si el p-valor es menor  $<0.05$  existe relación.

**Tabla 5**

### Análisis de correlación

Variable/dimensión	Rho Spearman	p-valor	N
Clima laboral – Satisfacción laboral	,373	.000	174
Clima laboral – Factores intrínsecos	,268	.000	174
Clima laboral – Factores extrínsecos	,380	.000	174

Realizando el análisis Rho de Spearman de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente Rho (0,373) y un p-valor (0,000); es decir, ambas variables se relacionan de forma directa, positiva y altamente significativa. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho (0,268) y un p-valor (0,000) entre la variable clima laboral y la dimensión factores extrínsecos; es decir, el clima laboral y los factores extrínsecos se relacionan de forma directa, positiva y en un grado bajo. Por último, se obtuvo un coeficiente Rho (0,380) y un p-valor (0,000) entre la variable clima laboral y la dimensión factores extrínsecos; donde se encontró una relación más fuerte con los factores extrínsecos.

## 5. DISCUSIÓN

En este estudio las variables CO y SL en una organización del estado, específicamente en la MPSM, se utilizó datos sociodemográficos e instrumentos de medición que sirvieron para evaluar y visualizar la situación laboral de los colaboradores, información relevante que ayudará a la organización a tomar medidas para mejorar el clima organizacional, considerando que el desempeño y la satisfacción de los colaboradores son primordiales; más aún si tienen que lograr metas institucionales.

De esta manera realizando el análisis estadístico, se obtuvo como resultado: el coeficiente Rho (0,373) y un p-valor (0,000) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, es decir, ambas variables se relacionan de forma positiva y con un nivel bajo. Según resultados similares encontrados por Sánchez y Núñez (2020), se encontró que si hay relación existente altamente significativa ( $p < 0.001$ ), es decir; que a mejor clima organizacional en los trabajadores de la Red, mejor será el grado de satisfacción laboral o viceversa. En ese sentido, el nivel que logra el clima organizacional se ve fortalecido por una percepción favorable en las relaciones humanas tanto en funciones administrativas como asistenciales, aspectos de excelente potencial para el cambio de la organización.

Además, los autores Dávila et al. (2021), realizaron un estudio titulado “clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana el 2020. Se obtuvo evidencias suficientes para afirmar que la variable CO tiene relación positiva con un nivel bajo (Rho = 0,559) y significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) con la SL de una

empresa industrial peruana durante el año 2020. De esta forma, se recomienda a los directivos a tomar acciones en la organización que dirigen con el propósito de mejorar la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, a través de mejoras en las asignaciones de tareas, planes motivacionales, incentivos por logros en metas, entre otros; que permitan reforzar y redunde en el buen desempeño de los trabajadores, el incremento de la producción, etc.

Por último, en una investigación de Arévalo et al. (2021) titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un hospital II-E de San Martín", se encontró una relación positiva moderada con un coeficiente de Pearson (0,460), indicando que la satisfacción laboral está ligada al clima organizacional, asimismo, mencionan que el colaborador debe sentirse contento de lo que hace, entendiendo que ello le contribuirá a su desarrollo personal y profesional con nuevas oportunidades laborales o alcanzar reconocimientos que recompensen sus esfuerzos desarrollados que se verán reflejados en la satisfacción de la institución.

## 6. CONCLUSIONES

En esta investigación se concluye de manera general que el CO y la SL se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo. Esto significa que, al mejorar el CO en MPSM, los colaboradores percibirán una SL óptima. Por otro lado, las dimensiones como el sistema grupal y organizacional son los predictores sólidos que pueden influir en la satisfacción laboral, por esta razón; en la institución deben tomar en cuenta los programas de liderazgo grupal y a nivel organizacional, asimismo, deben reconocer la labor que realiza cada colaborador y grupo de trabajo que se verá reflejado en la satisfacción de ellos.

Asimismo, entre las limitaciones de la investigación: No se consideró a toda la población de la Municipalidad, por ejemplo: locación de servicios y contratación administrativa de servicio. Además, otra limitación se debe a que no se consideró al total de las municipalidades distritales de la Provincia de San Martín, por lo cual no se puede trascender las averiguaciones para otras municipalidades de la mencionada provincia.

Como investigadores proponemos los futuros temas de investigación: El impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en sectores diversos, por ejemplo (sector salud, educación, financiero y multinacionales).

### **Conflicto de intereses / Competing interests:**

Los autores declaran que no incurrir en conflictos de intereses.

### **Rol de los autores / Authors Roles:**

Llerlith Amasifuen: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Jennifer Cárdenas: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

David Troy: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

### **Fuentes de financiamiento / Funding:**

Los autores declaran que no recibieron un fondo específico para esta investigación.



**Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:**

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

**REFERENCIAS**

- Aguilar, J., González, D., y Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552–2557. <https://n9.cl/lgqkb>
- Álvarez Martínez, J. A., y Rojas Ochoa, J. de J. (2021). La motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje del idioma inglés: un estudio de caso en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 13(5), 38–47. <https://doi.org/10.51896/atlanterlfrt8532>
- Arévalo Barrera, J. C. U., Quiroz Carhuatanta, S. J., y Delgado Bardalez, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615–8654. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- Arias Gallegos, W. L., y Arias Cáceres, G. (2016). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias (3a edición, Issue 2017)*. Grupo Editorial Patria. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Benavides Camarillo, A., Chávez Aguilar, L., y Garduño Gómez, E. J. (2020). El clima laboral en la Universidad del Valle de Puebla, Plantel Tehuacán. Análisis de los resultados de la medición. *Economía & Negocios*, 2(2), 32–47. <https://doi.org/10.33326/27086062.2020.2.969>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., y Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Brunet, L. (1987). El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias. In Editorial Trillas (pp. 1–120). <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Bustamante Ubilla, M. A., Grandón Avendaño, M. L., y Lapo Maza, M. del C. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432–440. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Cantón Mayo, I., y Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cardona Echeverri, D. R., y Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Catalá Mesón, P., Peñacoba Puente, C., Velasco Furlong, L., Arias Correo, N. J., & Fernández Serrano, Á. (2016). La motivación como variable influyente en la ansiedad y autoconfianza de los deportistas. *Informació Psicològica*, 2, 2–12. <https://doi.org/10.14635/ipsic.2016.112.2>



- Chiang Vega, M. M., y San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chirinos Araque, Y. del V., Meriño Córdoba, V. H., y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Díaz Narváez, V. P., y Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencia Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185–202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- Ganga Contreras, F., y Villacís Moyano, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, 21(42), 97–122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0A](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0A)
- Garbanzo Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67–87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- García Viamontes, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 1–12. [www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm)
- Hernández González, O. (2021). An approach to the different types of nonprobabilistic sampling. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 6–8. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-7230-9996>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (M.- HILL (ed.); 6ta edición). México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iglesias Armenteros, A. L., y Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209.
- INEI. (2021). Encuesta nacional del mercado laboral. Lima. [https://www.inei.gov.pe/media/encuestas/documentos/Ficha\\_Tecnica2021.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf)
- Josefina Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*, 6(12), 5–18. [http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12\\_art01.pdf](http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf)



- Martin, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 24, 2–16.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 38–47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Montoya Cáceres, P., Bello-escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., y Fuentealba Sandoval, M. (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/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Mora Romero, J. L., y Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla Lugo, J. I., y González Hernández, J. R. (2020). Comportamiento de Ciudadanía Organizacional y Satisfacción Laboral en empleados el sector hotelero de Zacatecas (México). *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 29(2), 605–626. <http://www.scielo.org.ar/pdf/eypt/v29n2/1851-1732-eypt-29-02-00605.pdf>
- Patlán Pérez, J., y Flores Herrera, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131–139. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000300005>
- Pedraza Melo, 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://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pujol-Cols, L. J., y E. Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Del Carmen Vergara, H., y Margelis Matos, Y. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Rodriguez Jasso, L. de J., Galván Mendoza, O., y Sánchez Limón, M. L. (2022). Validación de la escala de comportamiento sostenible en las Mipymes de Tamaulipas. *Acta Universitaria*, 32, 1–28. <https://doi.org/10.15174/au.2022.3141>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Sánchez Trujillo, M. G., y García Vargas, M. D. L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez Villalobos, J. G., y Núñez Zambrano, L. A. (2020). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*, 9(2), 1–10.
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., y Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(24), 86–99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Simbron Espejo, S. F., y Sanabria Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sotelo Asef, J. G., y Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Zayas Aguero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J., y Hernández Lobaina, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Rev.Fac.Cienc.Econ*, XXIII(2), 35–51. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>

