



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
BELLAVISTA, 2021”**

AUTOR:

BACH. ORTIZ CAMPOS KENJI ALBERTO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

ASESOR:

Ms. C. MUÑOZ AGUILAR, ESTUARDO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

**DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD
SOCIAL: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Pimentel, Perú, 2021

DEDICATORIA

A, Isabel y Artemio quienes han sido mi soporte y a la vez mi inspiración para culminar mi carrera profesional.

A mis hermanos, por su sacrificio y su respaldo para poder desarrollarme profesionalmente.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por su infinita misericordia y sus bendiciones que derrama sobre mí.

A mi asesor y jurados que fueron parte del desarrollo de esta investigación por su tiempo y dedicación.

A quienes integran la Municipalidad Distrital de Bellavista por brindarme acceso a la información.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESARROLLO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de investigación.....	14
3.2. Nivel de investigación	14
3.3. Diseño de investigación	14
3.4. Variables y operacionalización.....	15
3.5. Población, muestra y muestreo.	17
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.7. Procedimientos de recolección de datos.	17
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	17
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	18
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla N° 1: Operacionalización de variables.....	17
Tabla N° 2: Estadísticas de fiabilidad.....	19
Tabla N° 3: Resultados por ítem del instrumento que mide el Clima Organizacional.....	20
Tabla N° 4: Resultados por ítem del instrumento que mide la satisfacción laboral.....	21
Tabla N° 5: Autorrealización.....	22
Tabla N° 6: Involucramiento laboral.....	23
Tabla N° 7: Comunicación.....	24
Tabla N° 8: Supervisión.....	25
Tabla N° 9: Condiciones laborales.....	26
Tabla N° 10: Significación de tareas.....	27
Tabla N° 11: Condiciones de trabajo.....	28
Tabla N° 12: Reconocimiento personal.....	29
Tabla N° 13: Clima organizacional.....	30
Tabla N° 14: Satisfacción laboral.....	31
Tabla N° 15: Correlación entre Clima Organizacional y la significación de tareas.....	32
Tabla N° 16: Correlación entre clima organizacional y las condiciones de trabajo.....	33
Tabla N° 17: Correlación entre clima organizacional y el reconocimiento personal.....	34
Tabla N° 18: Correlación entre clima organizacional con la satisfacción laboral.....	35

Índice de figuras

Gráfico N° 1: Autorrealización.....	22
Gráfico N° 2: Involucramiento laboral.....	23
Gráfico N° 3: Comunicación.....	24
Gráfico N° 4: Supervisión.....	25
Gráfico N° 5: Condiciones laborales.....	26
Gráfico N° 6: Significación de tareas.....	27
Gráfico N° 7: Condiciones de trabajo.....	28
Gráfico N° 8: Reconocimiento personal.....	29
Gráfico N° 9: Clima organizacional.....	30
Gráfico N° 10: Satisfacción laboral.....	31

RESUMEN

El estudio estableció como objetivo principal; Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021, metodológicamente el estudio es de tipo aplicada, de diseño no experimental y de acuerdo a su nivel es descriptiva correlacional, la muestra fue 65 trabajadores que integran la municipalidad distrital de Bellavista, para la obtención de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, una por cada variable de estudio, como principales resultados; se obtuvo que el nivel del clima organizacional es medio ya que así lo percibe un 35.38% del personal, y la satisfacción laboral también es media de acuerdo a un 36.92%. Se concluye que: Sí existe relación muy alta, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021, esto determinado por un Rho de Pearson de 0.847 (>0.8) y una significación (bilateral) inferior a 0.01, por lo tanto, a mejor clima organizacional mayor será el desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The study established as main objective; Determine how the organizational climate is related to the job satisfaction of the workers of the Bellavista District Municipality, 2021, methodologically the study is of an applied type, of non-experimental design and according to its level it is descriptive correlational, the sample was 65 workers that make up the district municipality of Bellavista, to obtain data the survey was used as a technique and two questionnaires as instruments, one for each study variable, as the main results; It was obtained that the level of the organizational climate is medium since it is perceived by 35.38% of the staff, and job satisfaction is also medium according to 36.92%. It is concluded that: There is a very high, positive and significant relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction of the workers of the District Municipality of Bellavista, 2021, this determined by a Pearson Rho of 0.847 (> 0.8) and a significance (bilateral) less than 0.01, therefore, the better the organizational climate, the higher the work performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en las instituciones se percibe una realidad más integrada y competitiva, donde la gestión del personal es la clave del éxito. Por tanto, los colaboradores son el recurso más valioso de las organizaciones, siendo fundamental que se desarrollen bajo las mejores condiciones laborales para que, de esta manera, su grado de satisfacción sea buena.

Es así que, a nivel internacional, Morera et al. (2016) indica que el reto de la administración pública es crear y sostener un ambiente sano para que el personal ejerza sus actividades de manera proactiva, entonces un adecuado clima organizacional incrementa la satisfacción y motivación del colaborador reflejándose esto en su productividad. También, Menéndez (2016) menciona que una municipalidad al ser un ente encargado de administrar los servicios que el pueblo necesita, es de suma importancia que se genere una atmosfera de trabajo adecuada, ya que está vinculada con la complacencia laboral de los colaboradores municipales, entonces esto ayuda en el comportamiento y conductas del personal para un desempeño eficaz.

En España, según el Diario Navarra (2019), la atmósfera laboral influye en la gestión municipal, se aplicaron cuestionarios a los integrantes del municipio de Cabanillas, donde el hallazgo demuestra que un 70% de los encuestados, considera que no se cuenta con un ambiente idóneo para ejercer sus labores, los motivos más frecuentes son la falta de relaciones personales y la poca comunicación que existe entre los compañeros de trabajo, como también la falta de oportunidades de crecimiento personal.

Otro estudio realizado en México, por la revista Forbes (2019) revela que existe un gran nivel de insatisfacción laboral en los empleadores mexicanos, pues solo un 12 % de ellos se siente bien con su trabajo, un 60% no se siente complacido con su puesto laboral y un 28% no duda en cambiar de trabajo si tuviera la oportunidad de hacerlo, algunos de los factores más frecuentes que generan insatisfacción son; la presión y la carga de horas laborales, también el estrés y la poca remuneración que reciben por las funciones que cumplen, asimismo, la falta la de claridad en las actividades que se les asigna.

A nivel nacional, en Perú, los gobiernos locales representan al pueblo, mediante prestación de servicios públicos debiendo hacer un uso adecuado de los recursos del estado,

por eso es fundamental que el trabajador se sienta satisfecho y cómodo dentro un buen ambiente laboral, para que se dé el logro de los objetivos institucionales.

Leyton (2019) señala que las municipalidades por ser gobiernos locales, deben saber gestionar su desarrollo económico, siendo necesario contar con capacidades y un ambiente laboral favorable que permita generar satisfacción en los trabajadores y por ende su desempeño sea eficaz brindando un servicio de calidad. Por otro lado, Vásquez (2017) en su estudio indica que hoy en día el clima laboral en las municipalidades es de suma relevancia, pues a través de ella se busca un mejoramiento continuo de la satisfacción y ambiente organizacional para lograr una mejor productividad en los colaboradores.

En la provincia de Lima, se hizo una encuesta por el Diario el Comercio (2021) un 73% de trabajadores peruanos desea cambiar de empleo por un mal clima laboral, los encuestados manifiestan que esto se debe a factores como, la falta de compañerismo entre el grupo de trabajo, la falta de una buena comunicación fluida, conflictos laborales, las pocas oportunidades de ascenso y la falta de acceso a capacitaciones.

Asimismo, en la ciudad de Lima, el Diario Info Capital Humano (2017) ejecuto una investigación sobre satisfacción, a una muestra de 2050 personas, teniéndose como hallazgo, que un 76% de los individuos no es feliz en su trabajo, los principales motivos son; que no sienten su trabajo desafiante, no tienen buena atmosfera de trabajo, no están contentos con su sueldo, no tienen posibilidades de ascender y no se les reconoce por su trabajo.

A nivel regional, el Gobierno Regional de Cajamarca (2020) por medio de su departamento de Salud laboral, conjuntamente con el área de Recursos Humanos realizó charlas educativas dirigida al público en general, sobre la intervención psicológica enfocada al cambio de actitudes del recurso humano con la creación de un clima organizacional adecuado para fortalecer el compañerismo y la complacencia laboral.

A nivel local, específicamente en la municipalidad distrital de Bellavista, se aprecia que no existe un buen clima laboral en beneficio de los colaboradores, ya que no existen suficientes oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, no existen suficientes canales de comunicación que permitan una información fluida entre todas las áreas de trabajo, no existe suficiente involucramiento en los trabajadores en el ejercicio diarios de sus funciones, asimismo, las condiciones de trabajo no son las más adecuadas debido a que no se cuenta con suficientes recursos tecnológicos que faciliten el trabajo, todas estas

dificultades mencionadas anteriormente influyen en la insatisfacción de los trabajadores lo cual repercute en un bajo rendimiento y una inadecuada prestación de servicios a la ciudadanía.

Con respecto a la satisfacción laboral, se percibe que no todos los colaboradores se encuentran cómodos y complacidos dentro de la institución, pues sienten que el trabajo que realizan no satisface su desarrollo personal, el ambiente de trabajo y las distribuciones físicas no son las más adecuadas y casi nunca reciben reconocimiento personal que los impulse a ser mejores y tengan sentido de pertinencia hacia la entidad. Por tanto, de acuerdo a la problemática anteriormente mencionada, se plantea como problema general ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021?; se plantearon como problemas específicos los siguientes: 1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021?; 2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021?; 3. ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021?

Esta investigación se justifica de manera teórica, porque permitirá brindar un nuevo conocimiento teórico al ya existente, basándose en la inspección tanto del clima organizacional como el desempeño laboral a través de sus dimensiones e indicadores, dichos hallazgos servirán para futuros estudios; con respecto a la justificación práctica, se tiene como fin determinar la relación entre una variable y otra y según los resultados obtenidos tomar las acciones o medidas correctivas que permitan mejorar la gestión; metodológicamente, se justifica, por la creación de instrumentos (cuestionarios) que permitirá obtener resultados fiables, asimismo servirá como aporte para futuros investigadores.

Como objetivo general se planteó: Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. Por ello, se establecen los objetivos específicos: 1. Establecer cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.; 2. Definir qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de

los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.; 3. Comprobar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. Respecto a la hipótesis general se planteó: H_i : El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. Y como hipótesis específicas se plantearon: HE_1 : El clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.; HE_2 : El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.; HE_3 : El clima organizacional se relaciona significativamente con el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

II. DESARROLLO

Para el desarrollo de esta investigación, se tuvo como fuentes, estudios que ya se realizaron por otros investigadores, siendo en el nivel internacional; por ejemplo, lo mencionado por **Rosales (2020)** en su investigación *“El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad provincial de Cotopaxi”*, formuló como propósito general analizar la influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción del personal de la GAD; metodológicamente se realizó una investigación cuantitativa de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la población fue de 202 trabajadores y la muestra de 40 trabajadores, utilizando la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, por lo cual se concluye: Que el clima laboral si tiene un grado de influencia positiva sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, sin embargo, ambos se encuentra en un nivel regular. **Velásquez et al. (2018)** en su artículo científico *“Clima laboral del personal administrativo en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Cantón Tosagua”* el objetivo fue diagnosticar el nivel del clima laboral dentro de la entidad municipal; la investigación fue correlacional, la muestra fue de 80 trabajadores, las técnicas utilizadas son la encuesta y la observación y los instrumentos el cuestionario y la guía de observación, se concluye que: a través de los cuestionarios aplicados se pudo detectar carencias en las dimensiones de comunicación, liderazgo y características de trabajo de la organización. También, hallamos a **Calderón (2017)** en su trabajo de investigación *“Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango”*, donde el propósito fue estudiar la complacencia laboral que presentan los miembros del municipio. se realizó un trabajo no experimental de tipo descriptiva, la universo fue de 40 trabajadores, aplicándose la encuesta y el cuestionario, por tanto, se concluye: Que la mayoría de los colaboradores, es decir un 60 % manifiesta estar satisfecho con su empleo y con el cargo que ocupan.

A nivel nacional, se consideraron como antecedentes: **Benavides (2019)** en su trabajo de investigación *“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Guadalupe – La Libertad, año 2017”* teniendo como fin diagnosticar la relación existente entre una variable y otra; la investigación es no experimental de nivel correlacional, la universo fue de 116 trabajadores y la muestra lo conformaron 89 trabajadores, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, llegándose a la siguiente conclusión: Que el clima laboral tiene una relación

positiva y significativa de grado regular con la satisfacción laboral según el coeficiente estadístico con valor de 0.986, entonces si el clima organizacional aumenta por ende la satisfacción laboral será mejor. **Tello (2019)** en su estudio *“Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019”*, la finalidad fue analizar de qué manera se relaciona el Clima laboral y satisfacción laboral en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019; metodológicamente se desarrolló una investigación básica con un diseño no experimental de nivel correlacional, la muestra fue de 84 trabajadores, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, por ello se concluye: Existe una relación directa de grado regular entre una variable y otra, según valor $r = 0.716$ con significancia < 0.05 . Demostrándose que si el nivel del clima organizacional aumenta del mismo modo sucederá con la satisfacción laboral. Igualmente, hallamos a **Carrión (2018)** en su investigación *“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, Región Lambayeque, año 2018”*, el propósito fue estudiar la correlación de ambas variables, se desarrolló una investigación no experimental de nivel correlacional, se trabajó una muestra de 30 trabajadores, se usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, se concluye: Hay una correlación media entre la complacencia del personal y el ambiente de trabajo que se percibe en la entidad. También, se ubicó a **Chuquicaña (2017)** en investigación de maestría *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017”* el objetivo general fue “Evaluar qué relación existe entre las variables estudiadas” el diseño fue no experimental tipo básica y según su nivel correlacional, el universo fue de 260 personas y la muestra de 155 personas, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, concluyéndose: Que entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral existe una relación directa y significativa según $Rho = 0,757$.

A nivel regional, **Figueroa (2019)** en su investigación de maestría *“Clima organizacional y su relación con la satisfacción de los estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca 2018”*, el principal objetivo fue fijar la relación entre las variables estudiadas, el estudio fue de tipo aplicada de nivel descriptivo y correlacional, la muestra de estudio la integraron 44 trabajadores, las técnicas que usó fueron la encuesta y el análisis documental, siendo las herramientas el cuestionario y la ficha de análisis, concluyendo: La mayoría de los estudiantes (80 %) considera que el clima organizacional es regular y un 65 % de los estudiantes también considera que la

satisfacción laboral es regular, y según valor $Rho = 0,846$ se confirma que hay una relación directa media. Finalmente, **Tirado (2017)** en su tesis de maestría *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa betoscar servise de la ciudad de Cajamarca – 2016”*, el objetivo fue demostrar la relación entre el ambiente de trabajo y la complacencia de los trabajadores, dio inicio a un estudio no experimental correlacional, la muestra fue de 28 colaboradores, se aplicaron dos tipos de instrumentos, llegando a concluir: Según el coeficiente de Chi cuadrado con valor 0,949 se determina una relación directa y fuerte entre las dos variables, a medida que una se incrementa la otra lo hará igualmente.

Y, a nivel local, tenemos a **Bautista y Uriarte (2019)** en su trabajo de investigación *“Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019”*, la finalidad fue establecer el grado de complacencia del personal que integran el programa nacional, desarrolló una investigación con un diseño no experimental correlacional, utilizó una población y muestra de 80 trabajadores, por tanto concluye: Que el grado de la satisfacción dentro de sus cuatro dimensiones se encuentra en grado regular, por ello se debe mejorar para que la motivación sea mayor y se cumplan los objetivos. **Montenegro (2019)** en su tesis *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la unidad desconcentrada regional del seguro integral de salud jaén, 2018”*, quien estableció como objetivo evaluar de qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral; este autor desarrolló una investigación tipo básica de diseño no experimental de carácter descriptivo, utilizando la encuesta y el instrumento del cuestionario, la muestra fue de 20 trabajadores, quien concluye: Que según los datos tratados, se determina que existe una relación directa regular entre las variables de estudio, mientras que uno mejora el otro también lo hará. Por último, **Cubas (2018)** en su tesis *“Relación entre cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en los establecimientos de salud de la ciudad de Jaén, 2017”* formuló como fin general establecer el vínculo entre las dos variables, el estudio fue descriptivo correlacional cuantitativo, la población y muestra la constituyen 30 enfermeros, la encuesta y el cuestionario fueron los utilizados para la recolección de datos, y concluye: Que el nivel de complacencia de los trabajadores que integran los centros de salud, es regular. Mientras que mejor sea la cultura organizacional mejor será la satisfacción laboral.

Con respecto a la variable **clima organizacional**, surgen diferentes definiciones considerando diversos autores; por ejemplo, Montenegro (2019) definen al clima organizacional como la atmósfera que rodea e influye a un individuo o un conjunto de personas, trascendiendo en su comportamiento y sentimiento hacia la organización. Para, Fuentes (2021) el clima organizacional se obtiene “a partir de las percepciones que un conjunto de individuos tiene sobre su ambiente de trabajo, constituido por aspectos estructurales y situacionales de la dinámica organizacional” (p. 45). En cambio, Peña (2018) considera que el clima organizacional tiene que ver con el ambiente natural de la organización, el cual es percibido por los trabajadores que la integran teniendo en cuenta las condiciones laborales que encuentra en el desarrollo de sus funciones e interacción social, lo cual influye en su motivación, liderazgo, comportamiento y ante todo en el grado de satisfacción y eficacia laboral. Según Chuquicaña (2019) el clima laboral dentro de las organizaciones tiene que ver con el marco ambiental y cultural que influyen psicológicamente en los miembros de la entidad de manera personal o grupal, en tal sentido esto condiciona en el rendimiento del trabajador, en el logro de objetivos y en el grado de bienestar psicológico y satisfacción laboral. Por otra parte, Bautista y Uriarte (2019) menciona que la atmósfera puede actuar como un aliado siempre que este se perciba como sano, o también puede ser todo lo contrario actuando como un agente negativo si es que este es hostil. Arteaga (2019) refiere que la atmósfera de trabajo se origina sobre las apreciaciones que tienen los individuos de los componentes que forman la entidad, siendo estos compañerismo, infraestructura y herramientas laborales. De acuerdo a Maldonado (2017) se entiende al clima como un total de particularidades que presenta el entorno laboral, y que son apreciadas de distintas formas por el personal, incidiendo en su comportamiento. Según Daza et al. (2021) se entiende por clima laboral como las apreciaciones que tienen los trabajadores hacia la atmósfera de trabajo de la institución a la que pertenecen, donde intervienen aspectos organizacionales y personales. Por ello, estudiar este fenómeno, es fundamental para una organización, pues a través de ella se puede establecer la mejora continua y las estrategias necesarias para optimizar procesos. En base al autor anteriormente mencionado, es importante recalcar que el clima laboral es bueno cuando se atienden las necesidades de los colaboradores, pudiendo ser estas herramientas de trabajo, adecuada tecnología entre otros. Todo lo contrario, sucede cuando ha pasado un tiempo y no se cumplió con lo solicitado. Para, Rejas (2021) el clima organizacional viene a ser las distintas actitudes que muestra el equipo de trabajo en su centro de labores. Asimismo, Flores (2018)

precisa que el ambiente de trabajo es un conjunto de factores que conforman la empresa y que son captados y procesados por el personal para luego estos ser evidenciados mediante sus acciones y conductas. En resumen, se puede decir que el ambiente laboral es el total de apreciaciones que tiene el hombre sobre su realidad laboral, donde influye las condiciones de trabajo con las que cuenta para desempeñar sus funciones, las relaciones interpersonales, la autonomía para ejercer su trabajo, siendo estos factores una pieza clave en la productividad del personal.

Existen teorías que están relacionadas al clima organizacional, donde se estudia las actitudes y conductas del hombre dentro de una organización, es así que tenemos la doctrina de Likert (1965) la cual sostiene que los actos asumidos por los trabajadores dependen de la atmósfera laboral y las condiciones de trabajo que se aprecien, es decir si la realidad tiene una influencia sobre las percepciones, es la apreciación la que define el tipo de desempeño y la conducta laboral que los colaboradores van adoptar, asimismo, Likert manifestó que el clima laboral que tenga una dirección más humana, provoca un nivel mayor en los resultados obtenidos por la organización, tal como; desempeño óptimo, satisfacción laboral, entre otros. En cambio, McGregor (1960, citado por Chuquicaña 2019) a través de la teoría X sustenta que las personas necesitan ser dirigidos bajo presión, no les gusta trabajar, huyen de las responsabilidades, son deficientes realizando su trabajo y solo ejercen sus labores por motivaciones económicas, siendo necesario que los directivos implanten un estilo de liderazgo para poder guiar y controlar sus tareas. Mientras que a través de la teoría Y, se afirma que el trabajador se esfuerza, se motiva, se autodirige y se planifica por sí solo, siendo el trabajo para él algo natural, entonces el colaborador muestra su versión más creativa y competente, desarrollando su crecimiento personal y profesional. Por otro lado, Herzberg (1959, citado por Chuquicaña 2019) mediante la teoría de los factores, manifiesta sobre la existencia de dos categorías de necesidades en base a objetivos humanos, siendo estos los factores de higiene y motivacionales. Entonces estos, están ligados a los aspectos que presenta el centro de labores, condiciones de trabajo adecuados y relaciones sociales entre el equipo de trabajo, para así prevenir el disgusto, en cambio los factores de motivación se producen a raíz de aspectos internos y de acuerdo a como la organización brinda las oportunidades para la realización de los colaboradores.

Siguiendo con el desarrollo de la investigación, se definen las dimensiones que ayudarán a medir la variable clima organizacional, por lo cual nos apoyamos en Maldonado

(2017) quien mencionó las siguientes dimensiones como parte fundamental para entender el clima laboral: **Autorrealización:** Según Maldonado (2017) son las posibilidades que tiene el personal dentro de la organización para poder potenciar tanto su desarrollo personal como profesional. Chuquicaña (2017) señala que es un proceso que involucra la intención de querer complacer diversas necesidades ligadas al ámbito personal y profesional del ser humano. Para, Hernández y Hernández (2018) **Apreciación del trabajador sobre las probabilidades que tiene dentro del centro de labores para complacer sus deseos de crecimiento personal y profesional, de acuerdo al cargo que se ocupe.** **Involucramiento laboral:** Maldonado (2017) manifiesta que es el nivel de compromiso del colaborador con los objetivos y metas institucionales. Hernández y Hernández (2018) consideran que es integridad que se tiene con los propósitos que tiene la empresa y a la vez realizar diversas estrategias para poder alcanzarlos. Chuquicaña (2017) señala que es el compromiso y nivel de identificación que tiene un individuo con el desarrollo de sus funciones, asimismo tiene que ver con el esfuerzo que este realiza para lograr el logro de los objetivos. **Comunicación:** De acuerdo a Maldonado (2017) es el nivel de coherencia, precisión y efectividad del mensaje que se quiere transmitir a una persona o más, haciendo uso de diversos canales de comunicación. Chuquicaña (2017) explicó la comunicación como un proceso primordial en la sociedad, que implica el suceso de interactuar e intercambiar códigos y mensajes que ayuden a entender o descifrar lo que se pretende dar a entender. Por otro lado, Hernández y Hernández (2018) indican que es la precisión y exactitud de la emisión y recepción del mensaje entre la empresa y los clientes, lo cual es clave para fidelizar una cartera de clientes. **Supervisión:** Para, Maldonado (2017) es el grado de control, apoyo, dirección y orientación dentro de la actividad laboral por parte de los superiores para que de esta manera el personal pueda cumplir con sus funciones de manera óptima. Hernández y Hernández (2018) manifiestan que es el “proceso de control por parte de los superiores para constatar que el trabajo este bien hecho o en todo caso dar una inducción que permita maximizar los procesos. Según Chuquicaña (2019) se refiere a la apreciación que tiene el personal sobre la fiscalización de las actividades que realizan, lo cual implica orientación y retroalimentación sobre las cosas que se deben mejorar. **Condiciones laborales:** Maldonado (2017) indica que son medios y facilidades que la organización le otorga a su personal para que puedan ejercer sus actividades de la mejor forma posible, pudiendo ser estos recursos económicos, tecnológicos, materiales, entre otros. En cambio, Chuquicaña (2017) refiere que son los aspectos internos de una entidad, las cuales deben garantizar la salud del personal, teniéndose

entre ellas, espacios amplios, suficiente iluminación, y equipos de protección personal. Hernández y Hernández (2018) consideran que son los medios tanto materiales y económicos que la entidad debe facilitar al individuo para un eficiente trabajo.

Sobre la **satisfacción laboral**; son muchos los autores que lo definen desde su perspectiva, dándose así origen a los siguientes conceptos: Arismendiz (2019) la define como la aptitud que demuestra el colaborador en relación hacia su trabajo, condiciones de trabajo, equipo de trabajo y la oportunidad de logro personal que tiene dentro de la organizacional de la cual es parte. Por su parte, Trejo (2017) menciona que la satisfacción es la postura que muestra el individuo hacia su labor, promovida por particularidades personales y por agentes mismo de la empresa. Según Montenegro (2019) la satisfacción laboral es una sensación positiva generada por un individuo cuando este siente agrado por las cosas que hace y percibe que su trabajo es valioso y aporta al crecimiento de la organización. Para, Ruiz (2021) la satisfacción del trabajador son emociones e impulsos reflejados en su conducta y rendimiento laboral, que les permite desarrollar sus tareas con efectividad. Bautista y Uriarte (2019) consideran que la satisfacción laboral “se puede medir en función a la experiencia laboral que tiene un individuo permitiéndole con ello saber si sus expectativas en relación a su centro de trabajo es lo que esperaba de esta manera tomar decisiones oportunas” (p. 11). Conde (2020) afirma que la satisfacción laboral tiene que ver con la valoración de las características de un determinado trabajo, el cual es juzgado por el mismo trabajador y en base a ello se reflejara en su conducta y producción. Por su lado, Palacios (2020) anunció que es un agente que facilita tener conformidad con el contexto laboral desarrollándose diversos aspectos motivacionales. Entonces, se afirma que la satisfacción laboral puede tener una incidencia positiva o negativa sobre el personal hacia su trabajo, dependiendo del tipo de condiciones laborales con las que se cuente, influyendo también el factor económico y ambiente laboral bajo el cual se trabaja, todo lo descriptivo puede provocar dos situaciones, la primera es la permanencia o retención de personal, y la segunda es la renuncia o fuga del talento humano.

Zuloeta (2018) indica que la satisfacción es la gratitud que alcanza el individuo al momento de hacer sus labores, sintiéndose realizado y motivado a seguir ejerciendo sus actividades por el hecho de sentirse cómodo. Mientras que, Chuquicaña (2017) sustenta que la satisfacción se basa en las actitudes que manifiesta el hombre en relación a su cargo laboral, estas pueden ser de carácter positivo o, todo lo contrario. Por último, Flores (2018)

señala que es el proceder que tiene el colaborador con su área laboral, reflejándose en la motivación que tengan para cumplir con lo que se les haya encargado. Con todos los conceptos que se mencionaron, se explica la complacencia laboral como el nivel de comodidad que tiene este en relación al puesto que ocupa y sobre las funciones que ejerce, sin dejar de lado todos los recursos y materiales que tiene para desempeñarse de la mejor manera. Las epistemologías que se vinculan a la satisfacción laboral, vienen a ser las siguientes: Doctrina del Ajuste laboral, Lawson (1993) esta corriente explica que mientras mayor se vinculen las destrezas y capacidades de un ser con las exigencias de la organización, mayor es la probabilidad de que su desempeño sea eficaz, por tanto, el empleador se sentirá satisfecho con el rendimiento. De igual modo, mientras más valorado sea el trabajador a través de recompensas o reconocimiento personal por parte de la organización, influirá positivamente en la satisfacción del colaborador, por ende, este se involucrará más y buscara mantener permanencia laboral. Por otro lado, tenemos la teoría de la discrepancia, Locke (1968, citado por Zuloeta, 2018) mencionó que la satisfacción dentro de labor, es una emoción placentera producto del valor hacia el trabajo como un fin para que se dé el cumplimiento de los institucionales, mientras que la insatisfacción laboral es una emoción no placentera, que se da a raíz de un trabajo de fracaso o simplemente no se consigue la obtención de los valores institucionales. Entonces, tanto la complacencia como la insatisfacción laboral se dan a partir de la evaluación que el mismo colaborador hace al comparar sus valores con las condiciones que el trabajo ofrece. Cada experiencia de complacencia o insatisfacción es el producto de un juicio doble, es decir la falta de acuerdo a valor-apreciación y la significación relativa de la importancia para la persona. Finalmente, está la doctrina de la complacencia por facetas de Lawler (1973) quien sustenta que el nivel de desacuerdo entre lo que la persona siente que debe recibir y lo que percibe, se da en base a fases y moderación que tiene el individuo.

Se consideraron las dimensiones planteadas por Trejo (2017), las cuales se detallan a continuación: **Significación de tareas;** es la inclinación al trabajo en base a las facultades correlacionadas con las actividades. Conde (2020) señala que tiene que ver con la aptitud hacia el trabajo por parte del trabajador, realizando su aporte. Para, Palacios (2020) es la disposición emotiva que se tiene a la labor, en relación al resultado. **Condiciones de trabajo;** son las particularidades que se encuentran en el centro de actividades, como elementos materiales o lineamientos que fiscalizan el trabajo. De acuerdo a Conde (2020) está vinculado a las normas y lineamientos que regularizan el desempeño de los trabajadores.

Palacios (2020) señala que son un conjunto de leyes que regulan las y ordenan las funciones del trabajo. **Reconocimiento personal:** Trejo (2017) menciona que es la iniciativa por parte de la entidad en felicitar y darle valor al desempeño del personal. Conde (2020) señala que es la gratitud que se tiene a los trabajadores por el cumplimiento de sus logros. En cambio, Palacios (2020) opina que son reconocimientos para el personal, cuando hayan sido exitosos en sus labores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

De acuerdo al enfoque es cuantitativo y es tipo básica. Sobre esto, Peña (2015) explicó que el estudio cuantitativo es un mecanismo estructurado que utiliza la recogida de datos para luego constatarlos, midiéndose en números y estadística con la intención de comprobar teorías y es básica porque permite aumentar teorías sobre las ya existentes.

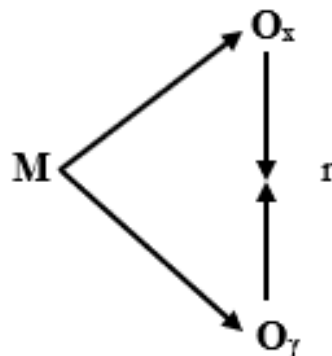
3.2. Nivel de investigación

El nivel es descriptivo correlacional, de acuerdo a Peña (2015) una investigación es descriptiva por que detalla los datos y las cualidades de una muestra o fenómeno que se estudia. Y es correlacional cuando se establece una relación entre dos variables a más.

3.3. Diseño de investigación

Es no experimental, transversal y correlacional, según Hernández et al. (2018) es no experimental porque, son estudios en los cuales no existe la intención de manipular las variables y se analiza el fenómeno según su propia naturaleza, es transversal ya que, se obtiene datos en un momento y se evalúa el fenómeno en un tiempo único, y es correlacional debido a que se establece un vínculo entre dos o varias variables en un tiempo determinado.

Se representa así:



Donde:

M: muestra

O_x: Clima organizacional

O_γ : Satisfacción laboral

r : relación

3.4. Variables y operacionalización.

Variable O_x : Clima organizacional

Definición conceptual: De acuerdo a Maldonado (2017) se entiende al clima como un total de particularidades que presenta el entorno laboral, y que son apreciadas de distintas formas por el personal, incidiendo en su comportamiento.

Definición operacional: Son las características que presenta un entorno laboral que son percibidas por los trabajadores y que tiene una influencia en su conducta y rendimiento.

Variable O_γ : Satisfacción laboral.

Definición conceptual: Trejo (2017) menciona que es la postura que muestra el individuo hacia su labor, promovida por particularidades personales y por agentes mismo de la empresa.

Definición operacional: Es el grado de complacencia que tiene una persona como resultado de una adecuada atmósfera y condiciones laborales.

Tabla 1. Operacionalización de variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Instrumentos	Fuentes o informantes
Variable 1: Clima organizacional	De acuerdo a Maldonado (2017) se entiende el clima organizacional como “un conjunto de propiedades del ambiente laboral, que son percibidas de varias formas por los empleados que representan una fuerza que influye en la conducta del empleado” (p. 23).	Son las características que presenta un entorno laboral que son percibidas por los trabajadores y que tiene una influencia en su conducta y rendimiento.	Autorrealización	*Desarrollo personal *Desarrollo profesional	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala ordinal	Cuestionario	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista.
			Involucramiento laboral	*Identidad con la entidad *Compromiso con la entidad	7, 8, 9, 10, 11, 12			
			Comunicación	*Fluidez en la comunicación *Claridad en la comunicación	13, 14, 15, 16, 17, 18			
			Supervisión	*Apoyo para las tareas *Orientación para las tareas	19, 20, 21, 22, 23, 24			
			Condiciones laborales	*Elementos materiales *Elementos psicosociales *Elementos económicos	25, 26, 27, 28, 29, 30			
Variable 2: Satisfacción laboral	Trejo (2017) menciona que la satisfacción es “la actitud que tienen los trabajadores hacia su puesto de trabajo, influenciada por características personales y por factores propios organización” (p. 42).	Es el grado de complacencia que tiene una persona como resultado de una adecuada atmósfera y condiciones laborales.	Significación de tareas	*Cumplimiento de tareas *Desarrollo personal	1, 2, 3, 4, 5	Escala ordinal	Cuestionario	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista.
			Condiciones de trabajo	*Entorno físico de trabajo *Recursos materiales y económicos	6, 7, 8, 9, 10, 11			
			Reconocimiento personal	*Trato de personal *Variedad de tareas	12, 13, 14, 15, 16			

3.5. Población, muestra y muestreo.

Población

El universo fue de 65 colaboradores que integran la municipalidad distrital de Bellavista. Peña (2015) señala que es el total de unidades que conforman el fenómeno de evaluación.

Muestra

Dado que el universo es pequeño, esta viene a ser toda la muestra, siendo los 65 trabajadores que integran la municipalidad distrital de Bellavista. De acuerdo a Peña (2015) es una porción representativa del universo.

Muestreo

El muestreo es censal, según Peña (2015) se establece un muestreo censal cuando toda la población de estudio es considerada como muestra.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Peña (2015) define a la encuesta como una herramienta que tiene como fin recabar información sobre una o diversas variables que se estudian. Y, el cuestionario de acuerdo a Peña (2015) es una cantidad de preguntas sistematizadas que se definen según la problemática a estudiar.

3.7. Procedimientos de recolección de datos.

Se procedió a recoger los datos mediante dos cuestionarios, una para cada variable, por lo cual la muestra tendrá un periodo de tiempo de 20 minutos para poder responder de manera confidencial y con plena libertad a las interrogantes planteadas.

Se ejecutó el método hipotético deductivo con la finalidad de responder a las conclusiones según la hipótesis establecida.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se aplicó la estadística a fin de dar tratamiento a la información recogida, los cuales serán representados mediante tablas y figuras, empleándose el Software estadístico IBM SPSS. v.26. Para la fiabilidad de los cuestionarios que se aplicaron, se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Con respecto a la constatación de hipótesis de la investigación se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson, para fijar el vínculo entre una y otra variable.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

a) Confiabilidad del instrumento

Se midió a través del alfa de Cronbach, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	46

Nota. Los resultados señalan que es un instrumento muy fiable, esto es determinado por un Alfa de Cronbach cercano a uno y mayor a 0.8.

b) Resultados por ítem

Se muestran los resultados por ítem de los instrumentos aplicados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3.

Resultados por ítem del instrumento que mide el Clima Organizacional

	N	CN	AV	CS	S
P1	32,3%	9,2%	7,7%	15,4%	35,4%
P2	38,5%	7,7%	10,8%	9,2%	33,8%
P3	38,5%	6,2%	13,8%	9,2%	32,3%
P4	43,1%	6,2%	10,8%	4,6%	35,4%
P5	43,1%	9,2%	3,1%	6,2%	38,5%
P6	33,8%	6,2%	10,8%	10,8%	38,5%
P7	35,4%	4,6%	6,2%	10,8%	43,1%
P8	36,9%	9,2%	7,7%	3,1%	43,1%
P9	43,1%	4,6%	3,1%	7,7%	41,5%
P10	32,3%	7,7%	16,9%	12,3%	30,8%
P11	36,9%	4,6%	13,8%	12,3%	32,3%
P12	35,4%	7,7%	10,8%	10,8%	35,4%
P13	38,5%	7,7%	10,8%	10,8%	32,3%
P14	32,3%	13,8%	4,6%	4,6%	44,6%
P15	40,0%	4,6%	4,6%	16,9%	33,8%
P16	35,4%	10,8%	10,8%	10,8%	32,3%
P17	41,5%	7,7%	9,2%	6,2%	35,4%
P18	46,2%	1,5%	12,3%	4,6%	35,4%
P19	47,7%	4,6%	1,5%	7,7%	38,5%
P20	47,7%	4,6%	7,7%	9,2%	30,8%
P21	52,3%	3,1%	10,8%	1,5%	32,3%
P22	46,2%	1,5%	7,7%	12,3%	32,3%
P23	44,6%	1,5%	13,8%	6,2%	33,8%
P24	46,2%	10,8%	6,2%	6,2%	30,8%
P25	47,7%	3,1%	9,2%	10,8%	29,2%
P26	33,8%	7,7%	13,8%	7,7%	36,9%
P27	32,3%	10,8%	9,2%	20,0%	27,7%
P28	40,0%	16,9%	7,7%	6,2%	29,2%
P29	49,2%	7,7%	10,8%	10,8%	21,5%
P30	36,9%	7,7%	6,2%	16,9%	32,3%

Nota. La tabla presenta los resultados por ítem del cuestionario que mide el Clima Organizacional, es preciso indicar que los ítems del 1 al 6 pertenecen a la dimensión Autorrealización (Desarrollo personal y Desarrollo profesional); los ítems del 7 al 12 a la dimensión Involucramiento laboral; los ítems del 13 al 18 a la dimensión Comunicación

(Fluidez y claridad en la comunicación; los ítems del 19 al 24 a la dimensión Supervisión; los ítems del 25 al 30 a la dimensión Condiciones laborales.

Tabla 4.

Resultados por ítem del instrumento que mide la satisfacción laboral

	N	CN	AV	CS	S
P1	30,8%	18,5%	10,8%	16,9%	23,1%
P2	26,2%	12,3%	12,3%	15,4%	33,8%
P3	16,9%	13,8%	13,8%	23,1%	32,3%
P4	21,5%	12,3%	24,6%	18,5%	23,1%
P5	21,5%	23,1%	15,4%	12,3%	27,7%
P6	26,2%	20,0%	12,3%	26,2%	15,4%
P7	26,2%	23,1%	13,8%	18,5%	18,5%
P8	21,5%	10,8%	23,1%	23,1%	21,5%
P9	23,1%	16,9%	13,8%	20,0%	26,2%
P10	23,1%	12,3%	21,5%	18,5%	24,6%
P11	18,5%	16,9%	26,2%	26,2%	12,3%
P12	27,7%	10,8%	23,1%	20,0%	18,5%
P13	24,6%	30,8%	16,9%	13,8%	13,8%
P14	26,2%	18,5%	13,8%	21,5%	20,0%
P15	23,1%	21,5%	23,1%	9,2%	23,1%
P16	26,2%	18,5%	21,5%	21,5%	12,3%

Nota. La tabla presenta los resultados del instrumento que mide la satisfacción laboral, es preciso indicar que los ítems del 1 al 5 pertenecen a la dimensión Significación de tareas (Cumplimiento del trabajo y Desarrollo personal); los ítems del 6 al 11 a la dimensión Condiciones de trabajo (Entorno físico de trabajo y recursos materiales); los ítems del 12 al 16 a la dimensión Reconocimiento personal (Trato personal y variedad de tareas).

c) Resultados por dimensión

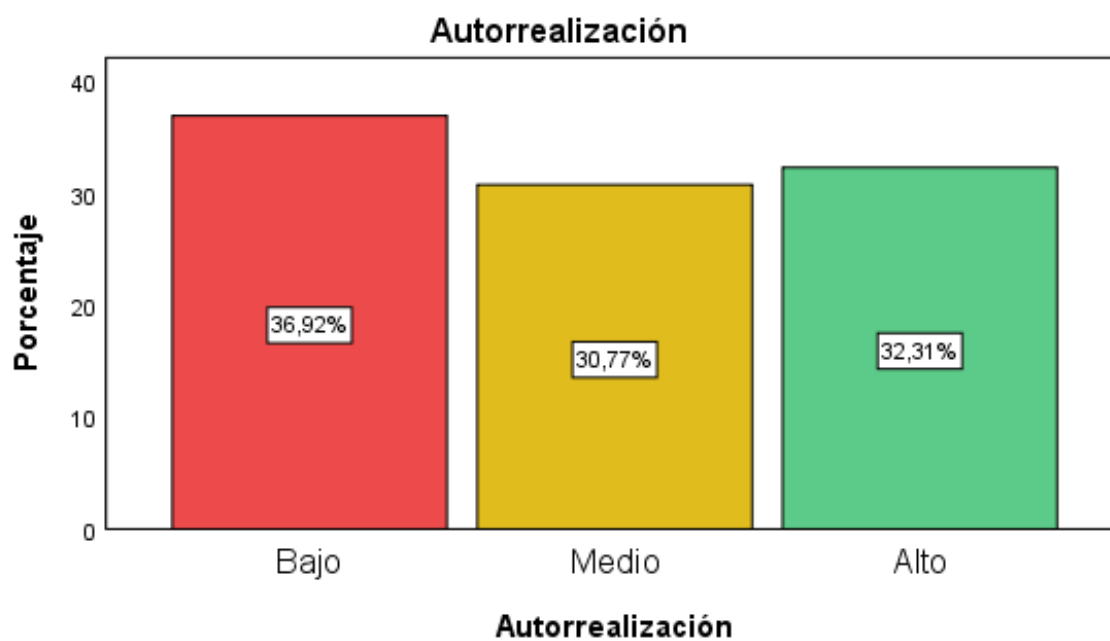
Tabla 5.

Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	25,3	36,9	36,9
	Medio	20	21,1	30,8	67,7
	Alto	21	22,1	32,3	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 1.

Autorrealización



Nota. Según los resultados obtenidos, la autorrealización tiene un nivel en su mayoría bajo (36.92%), alto (32.31%) y medio (30.77%).

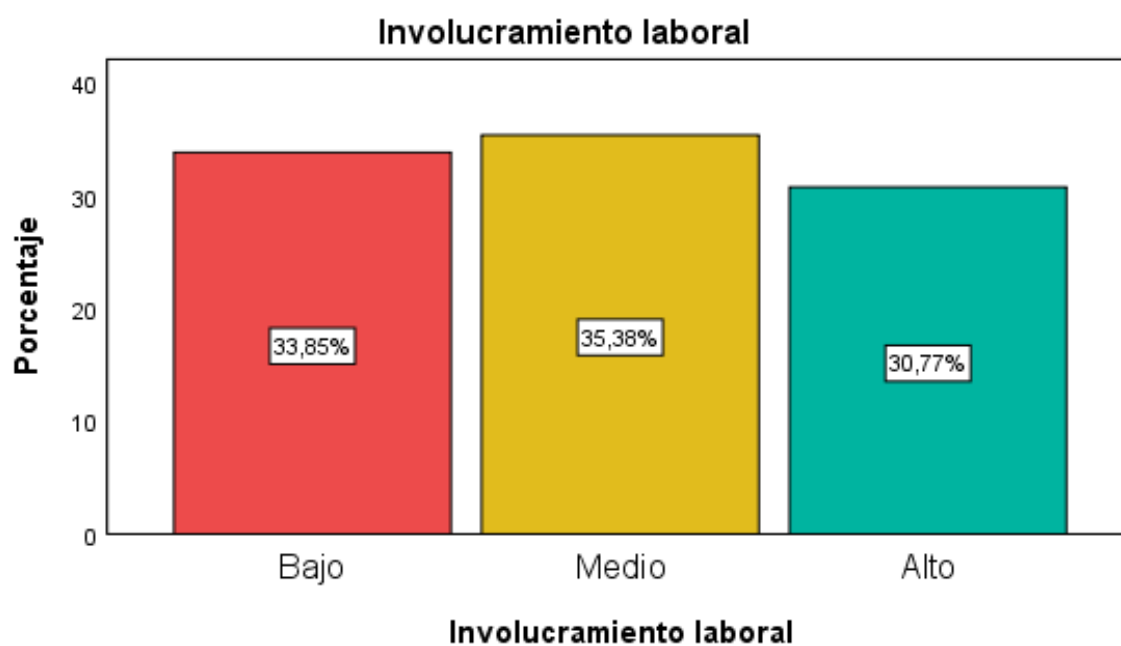
Tabla 6.

Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	23,2	33,8	33,8
	Medio	23	24,2	35,4	69,2
	Alto	20	21,1	30,8	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 2.

Involucramiento laboral



Nota. El instrumento aplicado indica que existe un involucramiento laboral medio (35.38%), luego bajo (33.85%) y alto (30.77%).

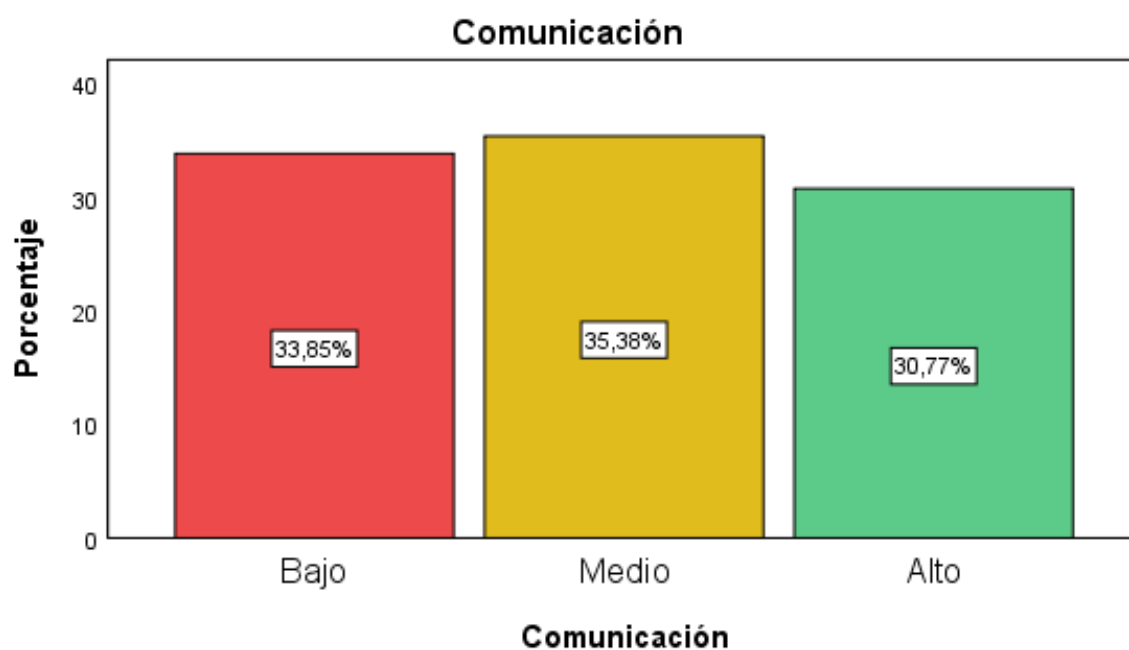
Tabla 7.

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	23,2	33,8	33,8
	Medio	23	24,2	35,4	69,2
	Alto	20	21,1	30,8	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 3.

Comunicación

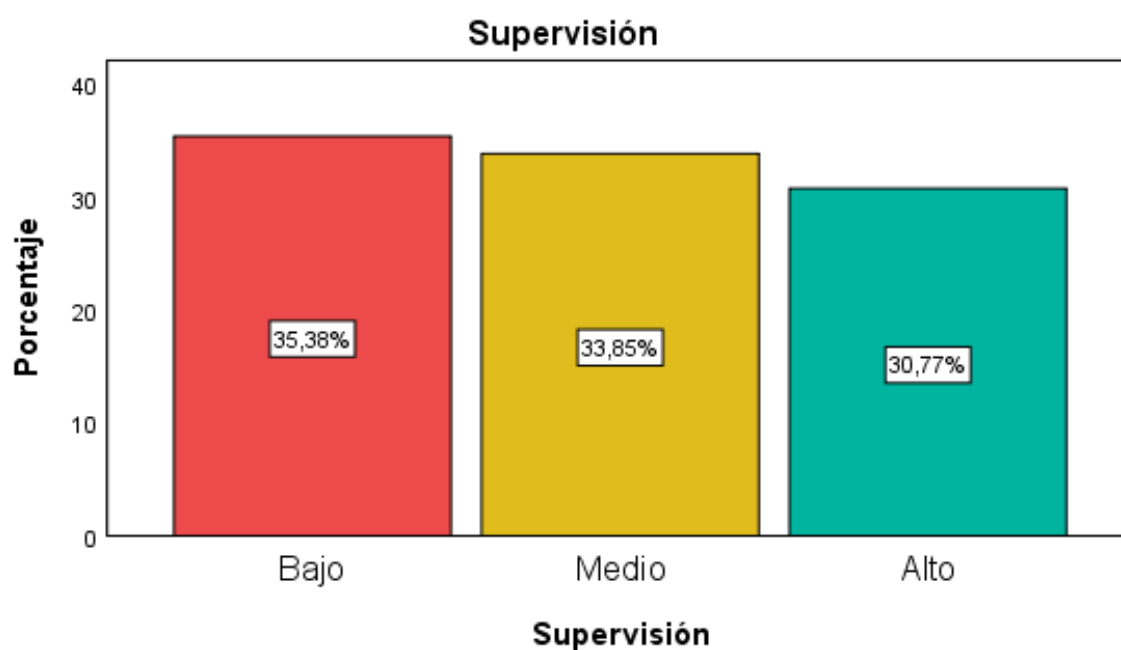


Nota. Según el instrumento aplicado se encuentra una comunicación media (35.38%), luego baja (33.85%), y por último alta (30.77%).

Tabla 8.
Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	24,2	35,4	35,4
	Medio	22	23,2	33,8	69,2
	Alto	20	21,1	30,8	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 4.
Supervisión



Nota. Se encuentra una supervisión baja (35.38), luego media (33.85%) y alta (30.77%), según los resultados del instrumento aplicado.

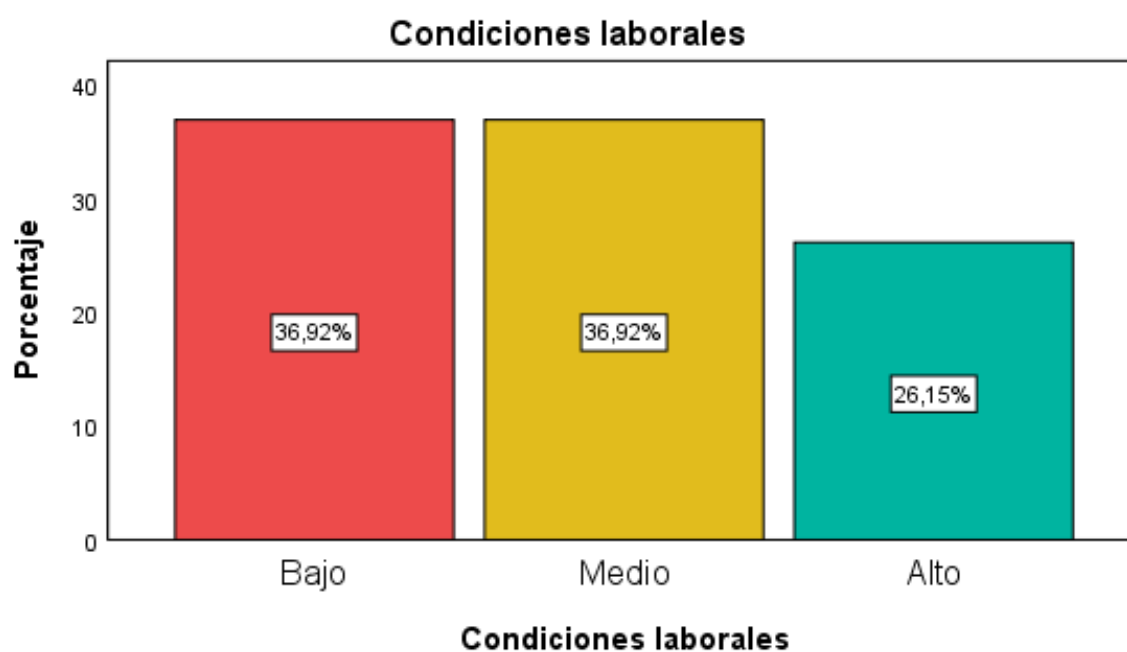
Tabla 9.

Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	25,3	36,9	36,9
	Medio	24	25,3	36,9	73,8
	Alto	17	17,9	26,2	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 5.

Condiciones laborales



Nota. Según los resultados del instrumento aplicado se encuentran condiciones laborales bajas (36.92%), luego medias (36.92%) y altas (26.15%).

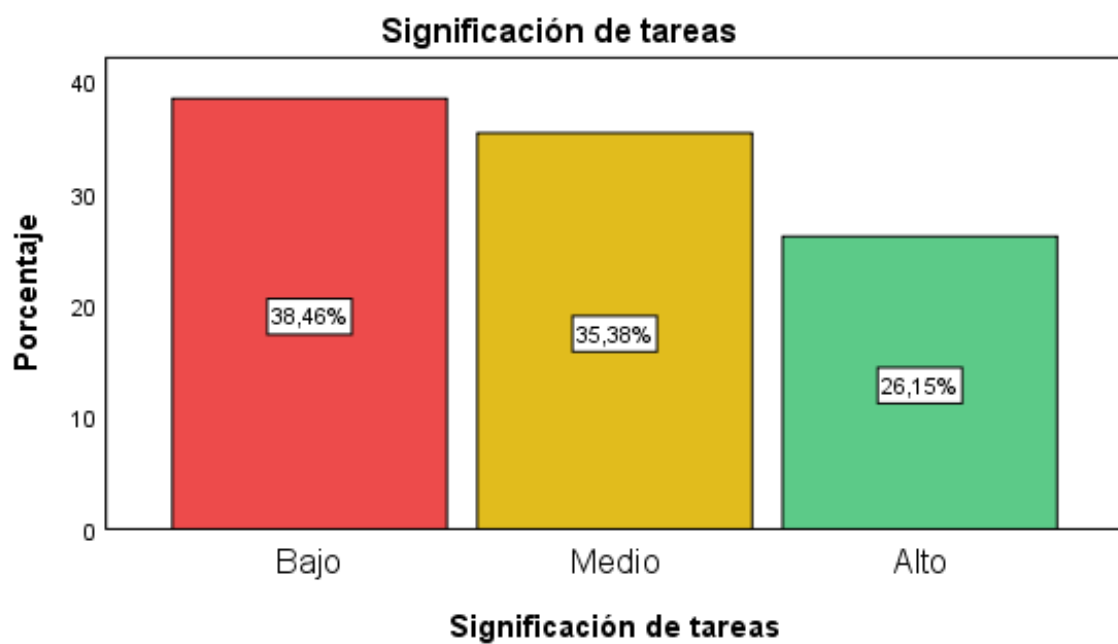
Tabla 10.

Significación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	26,3	38,5	38,5
	Medio	23	24,2	35,4	73,8
	Alto	17	17,9	26,2	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 6.

Significación de tareas



Nota. Existe una significación de tareas baja (38.46%), luego media (35.38%) y alta (26.15%)

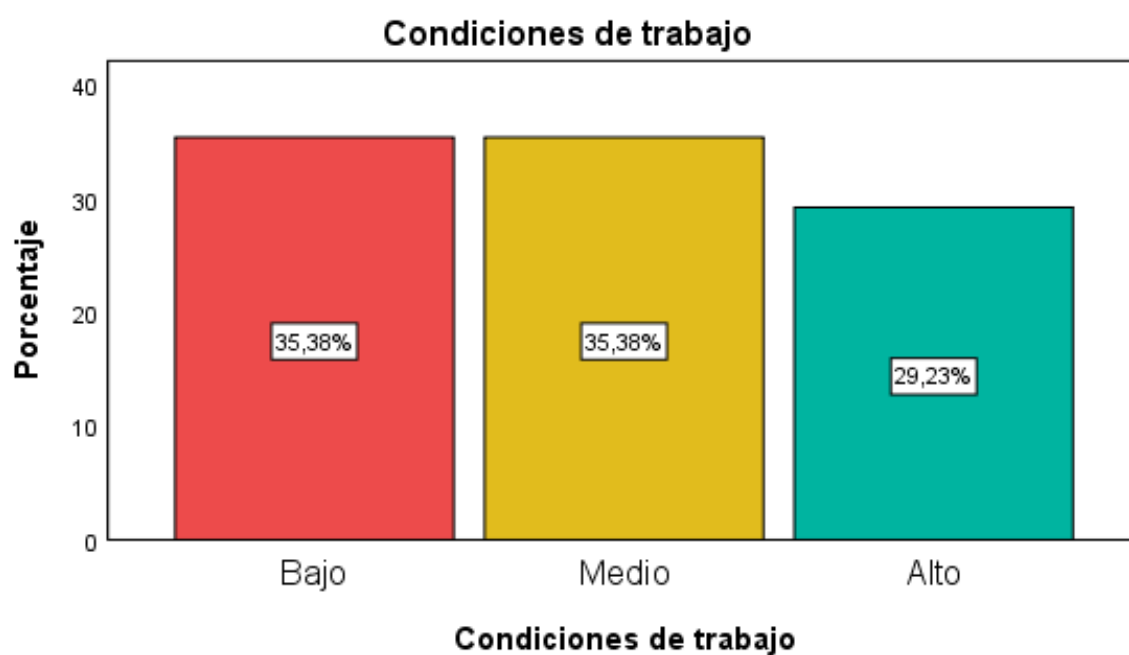
Tabla 11.

Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	24,2	35,4	35,4
	Medio	23	24,2	35,4	70,8
	Alto	19	20,0	29,2	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 7.

Condiciones de trabajo



Nota. Según los resultados de la dimensión Condiciones de trabajo, encontramos bajo (35.38%), luego medio (35.38%) y alto (29.23%).

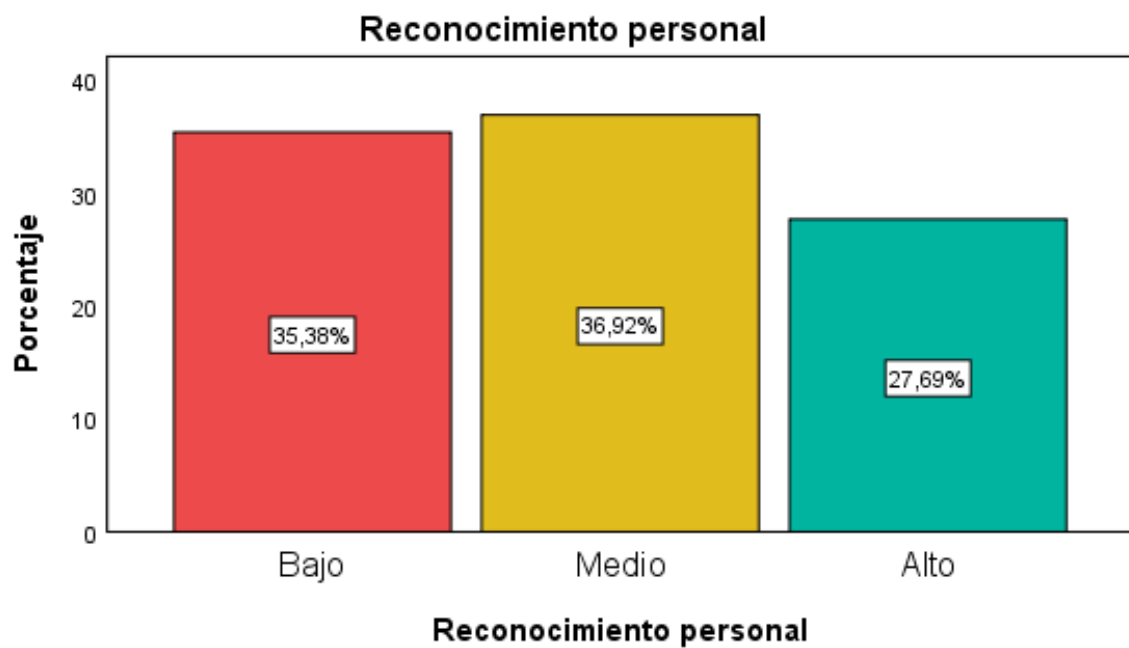
Tabla 12.

Reconocimiento personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	24,2	35,4	35,4
	Medio	24	25,3	36,9	72,3
	Alto	18	18,9	27,7	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 8.

Reconocimiento personal



Nota. Existe, según los resultados del instrumento planteado un reconocimiento personal medio (36.92%), luego bajo (35.38%) y alto (27.69%).

d) Resultados por variable

Se presentan los resultados por variable.

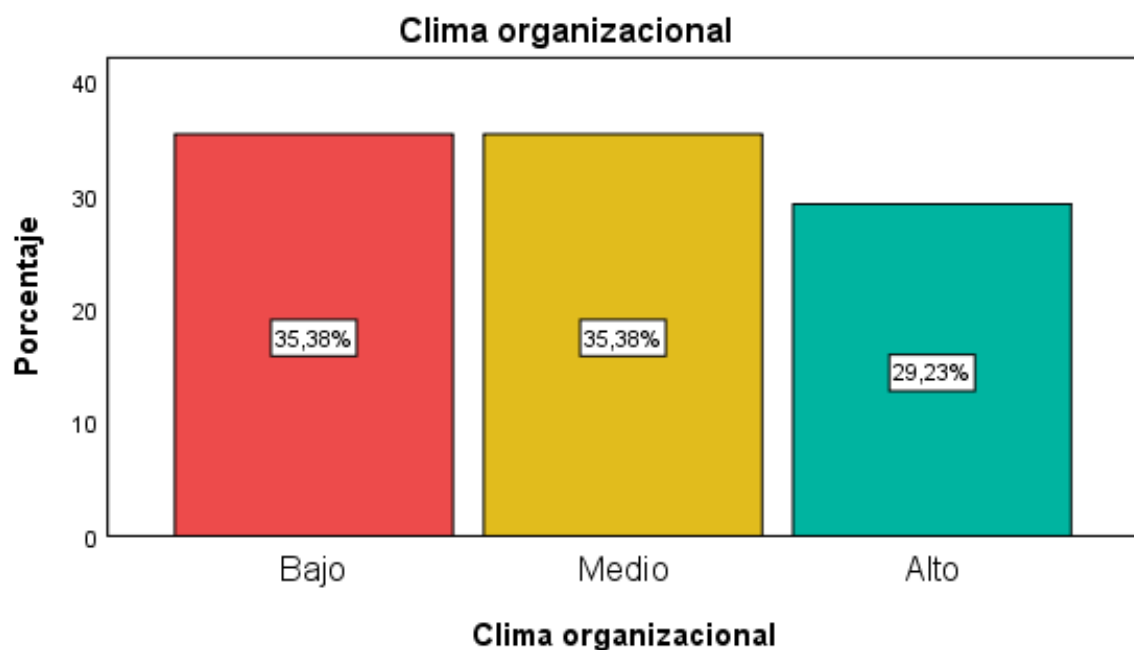
Tabla 13.

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	24,2	35,4	35,4
	Medio	23	24,2	35,4	70,8
	Alto	19	20,0	29,2	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfico 9.

Clima organizacional



Nota. Se encuentra un clima organizacional medio (35.38%), luego bajo (35.38%) y alto (29.23%).

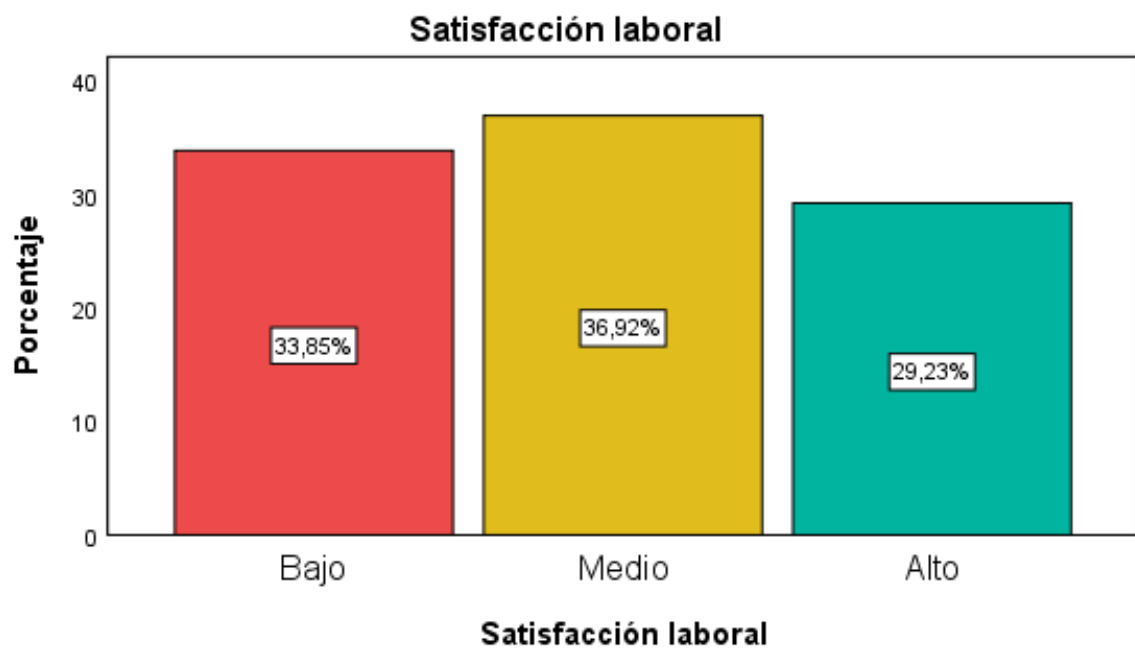
Tabla 14.

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	23,2	33,8	33,8
	Medio	24	25,3	36,9	70,8
	Alto	19	20,0	29,2	100,0
	Total	65	68,4	100,0	
Perdidos	Sistema	30	31,6		
Total		95	100,0		

Gráfica 10.

Satisfacción laboral



Nota. La satisfacción laboral es media (36.92%), luego baja (33.85%) y alta (29.23%), según el instrumento aplicado para medirla.

Prueba de hipótesis

Objetivo Específico 1. Establecer cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

H₁. El clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Tabla 15.

Correlación entre Clima Organizacional y la significación de tareas

		Significación de tareas
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,511
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

Nota. Se puede determinar que sí existe relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Significación de tareas, esto determinado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.511 (>0.4) y una Sig. Bilateral inferior a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Objetivo Específico 2. Definir qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

H₂. El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Tabla 16.

Correlación entre clima organizacional y las condiciones de trabajo

		Condiciones de trabajo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,525
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

Nota. Se puede determinar que sí existe relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y las Condiciones de trabajo, esto determinado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.525 (>0.4) y una significación (bilateral) menor a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Objetivo Específico 3. Comprobar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

H₃. El clima organizacional se relaciona significativamente con y el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Tabla 17.

Correlación entre clima organizacional y el reconocimiento personal

		Reconocimiento Personal
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,545**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

Nota. Se puede determinar que sí existe relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el reconocimiento personal, esto determinado por un el Rho de Pearson de 0.545 (>0.4) y una Sig. Bilateral inferior a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Objetivo General. Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

H_G. El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

Tabla 18.

Correlación entre clima organizacional con la satisfacción laboral

Correlaciones		
		Satisfacción laboral
Clima	Correlación de Pearson	,847
Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

Nota. Se puede determinar que sí existe relación muy alta, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral, esto determinado por el Rho de Pearson de 0.847 (>0.8) y una Sig. Bilateral inferior a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

4.2. Discusión de los resultados

Se detalla la siguiente discusión:

Sobre el primer objetivo específico; se logró comprobar la existencia de una relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Significación de tareas, esto determinado por correlación de Pearson de 0.511 (>0.4) y una significación menor a 0.01. Similarmente, Figueroa (2019) concluyó en su estudio, que, mediante la prueba estadística, al obtenerse un valor de correlación de Pearson de 0,880 y Sig. Bilateral de 0,000 inferior a 0,05, se explica que el clima organizacional y la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral de los estudiantes universitarios de enfermería, se relacionan positivamente y directamente entre ambas. Del mismo modo, Carrión (2018) logró establecer una correlación significativa entre la significación de tareas y el clima laboral de los trabajadores que integran la municipalidad del distrito de Zaña, según Rho de Spearman de 0,722, y significación de 0,003 inferior que 0,05. Asimismo, Natividad y Zavala (2018) pudieron determinar que el clima organizacional guarda una relación directa y significativa con la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral, debido a que el Rho de Pearson fue 0,753 y Sig. asintótica de 0,000 menos que lo permitido que es 0,05. También, Millán (2017) comprobó mediante su estudio, que tanto el clima laboral como la significación de tareas se relacionan directamente y significativamente, ya que a través de la estadística se tuvo un valor Rho de 0,664. Por su parte, Arias (2017) definió que entre la variable clima laboral y la dimensión significación de tareas de la variable satisfacción laboral, hay una correlación positiva y significativa, ya que a través del Chi Cuadrado se identificó un valor de 0,912 y sig. (bilateral) de 0,001.

Sobre la significación de tareas; Conde (2020) señala que tiene que ver con la aptitud hacia el trabajo por parte del trabajador, realizando su aporte, por lo cual influye mucho el tipo de ambiente en que se desenvuelve el colaborador, el estado de ánimo tiene que ver con las particularidades que le rodea. Por su parte, Palma (2004) mencionó que la significación de la tarea, tiene que ver con el trabajo justo, la importancia que se le da a la tarea, el gusto y la complacencia que se tiene por ejecutar una función, entonces esto se relaciona al contenido del trabajo y al desarrollo personal.

Sobre el segundo objetivo específico; se pudo comprobar que hay relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y las Condiciones de trabajo, esto determinado por un coeficiente de Pearson de 0.525 (>0.4) y una significación (bilateral)

menor a 0.01. estos resultados son semejantes a los de Escobedo (2020), quien logró encontrar un vínculo positivo y significativo entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional, debido a que existe Rho de Pearson con valor de 0,709 y significación (Bilateral) de 0,003 menor que 0,05. Por su parte, Rosales (2020), afirmó mediante la conclusión de su trabajo de investigación que, el clima laboral guarda una relación alta con las condiciones de trabajo del personal de una municipalidad, ya que así lo determina el coeficiente estadístico de Pearson con un valor de 0,603 y una Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$. Asimismo, Benavides (2019) afirmó que, las condiciones laborales percibidas se relacionan directamente con el nivel de clima laboral de los trabajadores municipales de Guadalupe, debido que estadísticamente se obtuvo un nivel de significancia de 0,001. Parecidamente, Carrión (2018) a través de su estudio estableció una relación fuerte y significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y el clima de trabajo de los colaboradores que integran la municipalidad del distrito de Zaña, según Rho de 0,739 y la significación de 0,000. Por último, Chuquicaña (2017), también, logró establecer una relación directa y significativa entre la variable clima laboral y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los colaboradores municipales de Ancón, encontrando una correlación de Chi Cuadrado igual a 0,844 y significación asintótica de 0,000 menor a 0,05.

Sobre las condiciones de trabajo, Conde (2020) manifestó que esta dimensión se vincula a las normas y lineamientos que regularizan el desempeño de los trabajadores, por lo tanto, se debe brindar y facilitar todas las herramientas necesarias de trabajo, para que el rendimiento sea óptimo. Por su lado, Chiavenato (2009) sostuvo que las condiciones de trabajo hacen referencia a las características ambientales del sitio donde se realizan las labores, como también a los medios materiales y tecnológicos que dispone la entidad, lo que puede originar un clima agradable o, todo lo contrario.

Sobre, al tercer objetivo específico; se pudo comprobar que hay relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el reconocimiento personal, esto determinado por un coeficiente Rho de Pearson de 0.545 (>0.4) y una Sig. (bilateral) inferior a 0.01. Estos hallazgos, se asemejan a los que obtuvo en su investigación Benavides (2019) quién logró demostrar que el clima laboral y la dimensión reconocimiento del personal, tienen una relación directa y significativa, ya que así lo determina el Chi Cuadrado con valor de ,779 y significación asintótica de 0,000 inferior a 0,005. También, Boada (2019) logró encontrar una correlación positiva y significativa entre el reconocimiento de los trabajadores

y el ambiente laboral del personal de una empresa de servicios de seguridad, según valor Rho de Spearman = 0,606 y significancia (Bilateral) en nivel 0,001, explicando que saber reconocer al personal influye en su rendimiento laboral. Similarmente, Tello (2019) identificó la existencia de una relación directa y positiva entre el ambiente de trabajo y la dimensión reconocimiento personal de la satisfacción laboral, ya que se tuvo un valor de significancia de 0,000 y correlación de Pearson = a ,818. Por otro lado, Maldonado (2017) en su investigación, comprobó que el clima de trabajo se relaciona directamente y significativamente con el reconocimiento del personal, ya que así lo indica la estadística, al obtenerse Rho de Pearson igual 0,622 y Sig. Asintótica < 0,05. Finalmente, Poma (2017) explicó que la presencia de un buen clima laboral incide positivamente y significativamente sobre el reconocimiento del trabajador, determinado por Rho de Spearman igual 0,601 y significación de 0,002.

Sobre el reconocimiento personal, Conde (2020) señaló que es la gratitud que se tiene a los trabajadores por el cumplimiento de sus logros, por lo cual los directivos deben valorar los esfuerzos que realiza el personal para poder aportar significativamente a la organización, por su lado, Chiavenato (2009) sostuvo que el reconocimiento del trabajo se basa en recompensas, en las cuales se dan dos tipos, la primera tiene que ver con retribuciones económicas , donde se le da una cantidad de dinero (sueldo) al personal, por las labores y funciones que realiza, el segundo factor tiene que ver con el reconocimiento no económico, es decir, el reconocimiento profesional, este elemento brinda autoestima y fuerza al personal para seguir desempeñándose correctamente, asimismo, crea un buen entorno de trabajo y satisfacción plena en el trabajo realizado.

Respecto al objetivo general; se pudo comprobar que hay relación muy alta, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, esto determinado por un coeficiente de Pearson de 0.847 (>0.8) y una Sig. bilateral inferior a 0.01. De manera parecida, Fuentes (2021) en su investigación, concluyó que el análisis estadístico, permitió demostrar que abunda una relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de una empresa de comunicaciones, esto al tenerse valor Pearson de 0,840 y nivel de Sig. Bilateral < a 0,05. Por su parte, Ruiz (2021) a través de su investigación, estableció que hay una relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción, dado que el Rho de Pearson es igual a ,780 con Significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, Soria (2021) pudo establecer que el clima laboral se relaciona

directamente y significativamente con la satisfacción del personal del hospital de Chalhuanka, ya que se tuvo un Rho de Spearman de 0,552 y significancia de 0,001 inferior a lo permitido que es 0,05. Por lo tanto, mientras el clima laboral sea adecuada mayor será la satisfacción de los trabajadores. Por último, Rosales (2020) logró corroborar que el clima laboral se relaciona directamente y significativamente con la satisfacción laboral del personal de la municipalidad de Cotopaxi, debido a que existe una correlación de Spearman de 0,901 y significación (Bilateral) de 0,000.

Sobre el clima organizacional, Likert (1965) refirió que las acciones presentadas por los colaboradores penden de la atmósfera laboral y las condiciones de trabajo que se aprecien, es decir si la realidad tiene una influencia sobre las percepciones, es la apreciación la que define el tipo de desempeño y la conducta laboral que los colaboradores van adoptar, asimismo, Likert manifestó que el clima laboral que tenga una dirección más humana, provoca un nivel mayor en los resultados obtenidos por la organización, tal como; desempeño optimo, satisfacción laboral, entre otros. Por su parte, Chiavenato (2009) sostuvo que el clima laboral surge del grado de motivación o complacencia que tenga el individuo en relación a la convivencia con el resto de personas y la misma organización, entonces si la complacencia por parte del personal es elevada, la atmósfera de trabajo tiende a ser agradable y crear buenos estados de ánimo, en cambio, si existe insatisfacción en los trabajadores, la atmósfera de trabajo se vuelve hostil.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación muy alta, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral, esto determinado por un coeficiente Rho de Pearson de 0.847 (>0.8) y una significancia inferior a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. Entonces, a mejor clima organizacional mayor será el desempeño laboral.
2. Existe relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y la Significación de tareas, esto determinado por Rho de Pearson de 0.511 (>0.4) y una significancia inferior 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.
3. Se puede determinar que sí existe relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y las Condiciones de trabajo, esto determinado por un Rho de Pearson de 0.525 (>0.4) y una significancia inferior a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.
4. Se puede determinar que sí existe relación media, positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el reconocimiento personal, esto determinado por un Rho de Pearson de 0.545 (>0.4) y una significancia inferior a 0.01 que indica una correlación significativa, con un error del 1%. Por tanto, se determina que el clima organizacional se relaciona significativamente con el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al titular de la municipalidad distrital de Bellavista, se le recomienda iniciar un plan de acción focalizado en fomentar la comunicación efectiva entre todos los niveles jerárquicos a fin de que la información sea concisa y oportuna para lograr los objetivos, incrementar la participación de los trabajadores para que se fijen metas y objetivos en común y se involucren al logro de estas, teniendo como resultado un trabajo de calidad, Asimismo, debe brindar todos elementos materiales requeridos para el logro de las funciones, como también debe promover el desarrollo profesional brindando oportunidades de ascenso laboral según el desempeño logrado y el perfil profesional, fortaleciendo así el entorno laboral para que el nivel satisfacción del personal sea bueno y tengan un rendimiento eficaz.
2. Al titular de la municipalidad distrital de Bellavista, se le recomienda brindar charlas de bienestar y motivación laboral, con el objetivo de incentivar a cada trabajador a realizar sus actividades con una actitud ganadora, dándole una significancia y valor a las tareas que hace, logrando así sentirse realizado y complacido personalmente y profesionalmente.
3. Al titular de la municipalidad distrital de Bellavista, se le recomienda mejorar las condiciones laborales en beneficio de sus colaboradores, por lo cual debe facilitar todos los recursos materiales que sean necesarios para cumplir con el trabajo, asegurar el acceso a una buena cobertura de internet que facilite el manejo de los sistemas integrados, como también brindar un buen espacio físico y ventilado que permita trabajar cómodamente.
4. Al titular de la municipalidad distrital de Bellavista, se le recomienda mejorar el trato y reconocimiento de personal, felicitando al talento humano por el desarrollo de las tareas y por alcanzar las metas establecidas, creando lazos de amistad y promoviendo el trabajo en equipo para conseguir objetivos en común, pues los humanos son el recurso máspreciado de una organización y de ellos depende el éxito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, S. M. (2017). *Relación entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo de los agentes de seguridad de la empresa control Risks del Perú SAC* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Trujillo, Trujillo, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/272>
- Arismendiz, J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agro industrial San Pedro sac en la ciudad de Tarapoto 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio Institucional: [TL_ArismendizLluncorJavier.pdf \(usat.edu.pe\)](#)
- Bautista, J. y Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio Institucional: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>
- Benavides, Y. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Guadalupe – La Libertad, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú]. Repositorio Institucional: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12752>
- Boada, L. N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de Servicios de Seguridad Peruana en 2018* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Calderón, E. (2017). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala]. Repositorio

Institucional: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>

Carrión, B. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, Región Lambayeque, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú].

Repositorio Institucional:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>

Conde, J. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en teleoperadores de una empresa privada del distrito de Cercado de Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

Repositorio Institucional:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63409>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2a. ed. --.). México: Mc Graw-Hill.

Chuquicaña, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].

Repositorio Institucional:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15220>

Cubas, H. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la Ciudad de Jaén* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca, Jaén, Cajamarca].

Repositorio Institucional:
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2144>

Daza, A., Beltrán, L., y Silva, J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

- Diario El Comercio (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Diario Navarra (2019). *El clima laboral altera la gestión municipal de Cabanillas*.
<https://www.noticiasdenavarra.com/navarra/tudela-y-ribera/2019/06/20/clima-laboral-altera-gestion-municipal/423254.html>
- Díaz, S. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores del hospital Simón Bolívar - Cajamarca 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú]. Repositorio Institucional:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14511>
- Escobedo, G. C. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Figuerola, M. (2019). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción de los estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca 2018* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Cajamarca, Perú]. Repositorio Institucional:
<http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/13351>
- Fuentes, G. (2021). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de una empresa de servicios de comunicación - Arequipa 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3003214>

- Flores, G. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28634>
- Hernández, M. y Hernández, Y. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en el Centro de Salud Santa Cruz – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28780>
- Leyton, S. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593
- Maldonado, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17678>
- Menéndez, N. (2016). *Clima organizacional en la municipalidad del progreso, Jutiapa* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Jutiapa, Nicaragua]. Repositorio Institucional: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2016/01/01/Menendez-Nery.pdf>
- Millán, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio Institucional: <https://core.ac.uk/download/pdf/94867499.pdf>
- Montenegro, C. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Desconcentrada Regional del Seguro Integral de Salud*

- Jaén, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo, Perú].
Repositorio Institucional: <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/424>
- Morera, I. (2016). Aplicación de técnicas multivariadas en el análisis del clima organizacional de una Municipalidad en Costa Rica. *Revista Abra*, 36(53) 1-21.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7005351>
- Natividad, C. M., y Zavala, R. A. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623796>
- Palacios, J. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63910>
- Peña, R. (2015). *Metodología de la investigación: sección 4*. Recuperado de: http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Peña, H. (2018). *Clima organizacional: Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial* (1° ed). Editorial Upse. <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>
- Poma, C. E. (2017). *Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1372>

- Rejas, D. (2021). Clima organizacional y su relación con la satisfacción del cliente en la empresa ozonomedica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 1(1), 101-123.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1215>
- Rosales, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad Provincial de Cotopaxi* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32381>
- Ruiz, I. (2021). *Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59820>
- Tello, D. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37614>
- Tirado, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa betoscar servis eirl de la ciudad de Cajamarca – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1040>
- Trejo, C. (2017). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12044>
- Vásquez, C. (2017). *Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paiján, Provincia de Ascope* [Tesis de pregrado,

Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú]. Repositorio Institucional:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4286>

Velásquez, M., García, J., Rodríguez, G., y González, M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Cantón Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 249-262.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756321>

ANEXOS

ANEXO 01.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD (AUTOR)

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, **Kenji Alberto Ortiz Campos**, identificado con DNI N° 75333597, a efecto de cumplir con el Reglamento vigente de Grados y Títulos de la Universidad Particular de Chiclayo, Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, Escuela profesional de Administración y Finanzas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Particular de Chiclayo.

Jaén, 22 de noviembre de 2021.



Kenji Alberto Ortiz Campos
DNI N° 75333597

ANEXO 02.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD (ASESOR)

ANEXO 02

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD (ASESOR)

Yo, Estuardo Muñoz Aguilar, docente de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios, Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Particular de Chiclayo, asesor de la Tesis Titulada:

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021

Del autor Kenji Alberto Ortiz Campos; de quien declaro bajo juramento que, ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, su tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, tampoco ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

Chiclayo, 07 de diciembre de 2021.

Apellidos y Nombres del asesor: Muñoz Aguilar Estuardo	
DNI: 18840370	 FIRMA
ORCID: 0000-0002-9053-8175	

ANEXO 03.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Yo, Willy Ghunter Coronado Cisneros, como alcalde de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Provincia de Jaén, a través del presente documento hago constar que autorizo la aplicación del instrumento de recolección de datos, correspondiente a la investigación: **“Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021”** presentado por el Bach. Kenji Alberto Ortiz Campos, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración y Finanzas.

Bellavista, 12 de octubre de 2021.



Alcalde
Willy Ghunter Coronado Cisneros

ANEXO 04

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA

INSTRUCCIONES

De acuerdo a escala del 1 al 5, por favor marcar con una "X" dentro del recuadro que usted crea correspondiente. El cuestionario es de carácter confidencial por lo que le solicito su plena sinceridad en las respuestas.

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN						
Desarrollo personal						
1	Consolida su logro personal en la municipalidad.					
2	Los objetivos establecidos por la municipalidad son un reto para usted.					
3	La institución promueve el desarrollo de habilidades personales que permita gestionar de mejor manera sus emociones.					
Desarrollo profesional						
4	Dentro de la municipalidad existen oportunidades de progresar profesionalmente.					
5	Las actividades que ejerce le facilita aprender y desarrollarse como profesional.					
6	Su trabajo le permite sentirse realizado profesionalmente.					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
Compromiso con la entidad						
7	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
8	Estima que el personal esta comprometido con la organización y lo muestra mediante su desempeño diario.					
9	Participa en fijar los objetivos y las actividades para conseguirlo.					
Identificación con la entidad						
10	Se identifica con la misión, visión y valores de la municipalidad.					
11	Cumplir con los servicios de la institución es motivo de orgullo personal.					
12	Se considera un factor clave para el éxito de la institución.					

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Fluidez en la comunicación						
13	En el trabajo la información se da de manera fluida.					
14	Se puede interactuar con el personal de mayor jerarquía.					
15	Se comunica los avances de otra de la institución.					
Claridad en la comunicación						
16	Tienen acceso a la información necesaria para realizar sus labores.					
17	Existen suficientes canales de comunicación.					
18	Se le comunica oportunamente las metas a cumplir.					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN						
Apoyo para las tareas						
19	La alta dirección o jefe inmediato, le brinda su apoyo para resolver algún problema.					
20	Se fomenta la creación de ideas innovadoras.					
21	Se le brinda la capacitación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.					
Orientación para las tareas						
22	La evaluación se hace del trabajo que realiza, le permite mejorar las tareas.					
23	Se cuenta con mecanismos de control para las actividades.					
24	Se toman decisiones conjuntamente para cumplir con los objetivos.					
DIMENSION: CONDICIONES GENERALES						
Elementos materiales						
25	Existe un adecuado ambiente físico para el desarrollo de sus tareas.					
26	Se dispone de adecuados recursos tecnológicos que le facilite el ejercicio de sus funciones.					
Elementos psicosociales						
27	Recibe la motivación necesaria para realizar sus labores.					
28	Existe compañerismo y trabajo en equipo.					
Elementos económicos						
29	El sueldo que usted percibe es el adecuado en relación a las actividades que realiza.					
30	La remuneración es atractiva en comparación a otras entidades.					

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA**

INSTRUCCIONES

De acuerdo a escala del 1 al 5, por favor marcar con una "X" dentro del recuadro que usted crea correspondiente. El cuestionario es de carácter confidencial por lo que le solicito su plena sinceridad en las respuestas.

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS						
Cumplimiento del trabajo						
1	Siente que el trabajo que realiza es ideal para su manera de ser.					
2	Se siente útil con la labor que realiza.					
3	Se felicita o reconoce por el cumplimiento de su trabajo.					
Desarrollo personal						
4	Es complaciente los resultados de su trabajo.					
5	El trabajo que realiza le hace sentir realizado como persona.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO						
Entorno físico de trabajo						
6	La distribución física de su área de trabajo le permite trabajar de manera óptima.					
7	Existe armonía entre el equipo de trabajo.					
8	Existe buena ventilación, iluminación entre otros factores que le permita trabajar cómodamente.					
Recursos materiales y económicos						
9	Se le brinda los recursos materiales y tecnológicos necesarios para un buen desempeño.					
10	Tiene acceso a una buena cobertura de internet.					
11	Percibe una remuneración justa de acuerdo a sus labores.					
DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL						
Trato personal						
12	Recibe un buen trato por parte de la organización.					
13	Existe respeto entre los compañeros de trabajo.					
Variedad de tareas						
16	Se le reconoce y felicita cuando cumple las metas establecidas.					
17	El jefe valora el esfuerzo que realiza por cumplir con los objetivos.					
18	Se encuentra sujeto a ascensos por los logros alcanzados.					

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : FLORES TAPIA GENNER NOE
Profesión o Especialidad : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA
Institución donde labora : UNIVERSIDAD POLITÉCNICA AMAZÓNICA
Instrumento motivo de evaluación : RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELÉN, 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 18 de OCTUBRE de 2021.

Firma y sello



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Solano Villarreal Gastón Walter.
Profesión o Especialidad : Registrador en Gestión pública.
Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Jaén.
Instrumento motivo de evaluación : Relación entre el clima organizacional y
satisfacción laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X


Mg. Lic. Walter Gastón Solano Villarreal
CLAD. 004799

Firma y sello

Jaén, 22 de octubre de 2021.



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : PINO GUTIERREZ MIGUEL ANGEL
Profesión o Especialidad : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
Institución donde labora : MAESTRO EN GESTION PUBLICA
Instrumento motivo de evaluación : RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X


.....
ING. MIGUEL ANGEL PINO GUTIERREZ
CIP. 187300
MAESTRO EN GESTION PUBLICA
.....
Firma y sello

Jaén, 18 de octubre de 2021.

ANEXO 06. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, 2021.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021? PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cuáles es la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021? 2. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021? 3. ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Establecer cuáles es la relación entre el clima organizacional y la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. 2. Definir qué relación existe entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021 3. Comprobar de qué manera se relaciona el clima organizacional y el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.	HIPÓTESIS GENERAL Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. 2. El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021. 3. El clima organizacional se relaciona significativamente con y el reconocimiento personal de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.	VARIABLES Clima organizacional Satisfacción laboral DIMENSIONES * Autorealización * Involucramiento laboral * Comunicación * Supervisión * Condiciones laborales * Significación de tareas * Condiciones de trabajo * Reconocimiento personal	TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación aplicada. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental, transversal y correlacional. POBLACIÓN 65 trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista. MUESTRA Toda la población, es decir los 65 trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista.

